ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/322266777

HASTANE ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE MOBBİNG İLİŞKİSİ

Conference Paper · November 2016

CITATION
1

READS
1,824

2 authors:



Ali Unal
Hitit University
18 PUBLICATIONS **26** CITATIONS
SEE PROFILE



Ferhan Nenni Unal
business institute
1 PUBLICATION **1** CITATION
SEE PROFILE

All content following this page was uploaded by Ali Unal on 05 January 2018.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

ADANA
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ

IV. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

4-5 KASIM 2016



BİLDİRİLER KİTABI

www.odkcukurova.org

IV. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI

Düzenleyen

Çukurova Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

4-5 Kasım 2016
Adana

IV. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI
4-5 KASIM 2016/ADANA

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

Düzenleyen
Çukurova Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

ISBN
978-975-487-213-2

Eser Adı
4.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı

Materyal Türü
Elektronik Kitap (Çevrim içi / Web tabanlı)

Elektronik Yayın Formatı
PDF

İnternet Adresi
odkcukurova.org

Yayımcının Adı
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı

SUNUŞ

Hiç şüphe yok ki yaşamın her ayrıntısında değişimin artık takip edilmesi çok zor bir biçimde hızlı olduğu bir yüzyılda yaşıyoruz. İşletme yöneticiliği söz konusu olduğunda daha da dinamik ve hızlı süreçleri işaret eden bu yüzyılda Yönetim ve Organizasyon alanının alt disiplinlerinden biri olan ve en genel tanımı ile yapıların, grupların ve bireylerin örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini inceleme alanı olarak tanımlayan Örgütsel Davranış bilim alanının ne denli hayati bir öneme sahip olduğunun altını bir kez daha çizmeliyim.

Bu vesileyle, içinde bulunduğumuz tarihsel dönem itibariyle böylesine önem kazanmış bir alanda ülkemizde çalışan akademisyenleri bir araya getirmek, bildiriler ve davetli konuşmacılar aracılığıyla akademik gelişmelerini desteklemek için her yıl farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde gerçekleştirilen Örgütsel Davranış Kongresinin bu yıl ki yürütücüsü olmanın haklı gururunu yaşadığımızı söylemeliyim.

Öncelikle Kongremizin ev sahipliğini almamızda ve hazırlık sürecinin tüm aşamalarında desteklerini esirgemeyen Kongre Danışma Kurulumuz ile Bilim Kurulumuzun sayın üyelerine müteşekkir olduğumuzu belirtmeliyim. Çalışmaları ile Kongremize kıymet katan bütün araştırmacılarımıza ve katılımcılarımıza, ayrıca kongremize verdikleri desteklerden ötürü Başbakanlık Müsteşarımız Sayın Dr. Fuat Oktay'a, TÜBA Başkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar'a, Çukurova Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Mustafa Kibar'a, Yüreğir Belediye Başkanı Sayın Mahmut Çelikcan'a, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Harun Arıkan'a, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Bekir Sütcü'ye, Adana Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Zeki Kıvanç'a, Adana Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Atila Menevşe'ye, tüm sponsorlarımıza, Kongremizin ev sahipliğini üstlendiğimiz ilk andan itibaren üstün bir çaba ile çalışan yürütme kurulu üyelerimize, kongre sırasında yanımızda olan Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü araştırma görevlileri ile lisans ve lisansüstü öğrencilerine de en içten şükranlarımı sunarım.

IV. Örgütsel Davranış Kongremizin alanımız için katkılar sağlamış bir organizasyon olarak anılması dileğiyle saygılarımı sunuyorum.

Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Kongre Dönem Başkanı

ÖNSÖZ

Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı olarak IV. Örgütsel Davranış Kongresinin düzenlenmesine bu yıl ev sahipliği yapmaktayız. Nispeten genç bir akademik organizasyon olmasına karşın alanda kısa sürede hatırı sayılır bir öneme kavuşmuş görünen böylesine bir kongreye ev sahipliği yapabilmenin onurunu yaşamaktayız. Yönetim ve Organizasyon alanının alt disiplinlerinden biri olarak Örgütsel Davranış bilim alanında ülkemizde çalışan akademisyenleri bir araya getirmek, bildiriler ve davetli konuşmacılar aracılığıyla akademik gelişmelerini desteklemek amacıyla, her yıl farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde gerçekleştirilen ulusal ve hakemli bir kongre olan Örgütsel Davranış Kongresinin böylesine kısa bir sürede bu denli başarılı hale gelmesinde küçük de olsa pay sahibi olmanın haklı gururunun bu süreç içerisinde hissettiğimiz yorgunluğun tamamını alıp götürecek derecede bir öneme sahip olduğunu belirtmeliyiz.

Bildiğiniz üzere, bu yıl kongremize 150 adet bildiri özeti gelmiş olup, hakem sürecinden başarı ile geçen 114 bildiri kongrede sunulmak üzere kabul ve ilan edilmiştir. Bu bildirilerden 97'si genişletilmiş özetlerini ilan edilen süre içerisinde kurulumuza göndermiş ve bu suretle bildiriler kitabında yayımlanarak sözlü sunum için kongre programına dahil edilmişlerdir. Söz konusu 97 bildirinin tamamını bildiriler kitabımızın ilerleyen sayfalarında bulabileceksiniz.

Şüphe yok ki benzerlerinde de olduğu üzere böylesine büyük organizasyonların gerçekleştirilmesi, oldukça büyük bir grup insanın yoğun bir tempo ve uyum içerisinde çalışmasının yanı sıra, değerli pek çok kurum, kuruluş ve bireyin de katkıları ile mümkün hale gelebilmektedir. Bu vesile ile kongremize verdikleri desteklerden ötürü Başbakanlık Müsteşarımız Sayın Dr. Fuat Oktay'a, TÜBA Başkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar'a, Çukurova Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Mustafa Kibar'a, Yüreğir Belediye Başkanı Sayın Mahmut Çelikcan'a, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Harun Arıkan'a, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Bekir Sütcü'ye, Adana Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Zeki Kıvanç'a, Adana Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Atila Menevşe'ye ve tüm sponsorlarımıza teşekkürlerimizi sunarız.

Diğer taraftan, Kongre dönem yürütücülüğünü üstlendiğimiz andan itibaren büyük bir gayretle çalışan yürütme kurulu üyelerimiz ile kongre sırasında bize yardımlarını esirgemeyen Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü araştırma görevlileri, lisans ve lisansüstü öğrencilerimize de müteşekkir olduğumuzu belirtmeliyiz.

Elimizden gelenin en iyisini yapma yönündeki gayretlerimize rağmen ortaya çıkan küçük aksilikler için affınıza sığınıyor ve kongremize katılımınızdan dolayı siz değerli katılımcıları en içten duygularımla selamlıyorum.

Saygılarımla,

Doç. Dr. Kemal Can KILIÇ

Kongre Genel Sekreteri

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Azmi YALÇIN *(Kongre Dönem Başkanı)*

Prof. Dr. Ali DANIŞMAN

Doç. Dr. Kemal Can KILIÇ *(Kongre Genel Sekreteri)*

Doç. Dr. Mehmet TURAN

Doç. Dr. Bahattin KARADEMİR

Yrd. Doç. Dr. Musa ŞANAL

Yrd. Doç. Dr. Esengül İPLİK

Öğr. Gör. Emrah YENİLMEZ

Arş. Gör. Dr. Miraç Savaş TURHAN

Arş. Gör. Dr. İlksun Didem ÜLBEĞİ

Arş. Gör. Meryem Derya YEŞİLTAŞ

Arş. Gör. Murat ÖZTÜRK

Arş. Gör. Ayşe ASLAN

Arş. Gör. Metin BORAK

Arş. Gör. İbrahim Tolga COŞKUN

Arş. Gör. Ayşe TANYERİ

Arş. Gör. Faruk KAYGUSUZ

Arş. Gör. Muhammet Emre DİRİ

Arş. Gör. Gülşen APAK

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 5

ÖNSÖZ 6

KONGRE YÜRÜTME KURULU 7

İÇİNDEKİLER 8

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR UYGULAMA. 15
Yrd. Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ; Öğr. Gör. Ebru ÖZER

LİDERİN GÜÇ KAYNAKLARI, İŞ TATMİNİ VE BAĞLAMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL POLİTİKANIN ROLÜ 23
Arş. Gör. Deniz DİRİK; Doktora Öğrencisi İnan ERYILMAZ; Doç. Dr. Asena ALTIN GÜLOVA

TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ- AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 31
Yrd.Doç.Dr. Bora YILDIZ; Yrd.Doç.Dr. M. Şebnem ENSARİ; Yrd.Doç.Dr. Meral ELÇİ; Doç. Dr. Melisa Erdilek KARABAY

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTLERİNE OLAN DUYGUSAL BAĞLILIKLARINA ETKİSİNDE İŞGÖREN SESSİZLİĞİNİN ARACILIK ROLÜ 39
Dr. M. Gökhan BİTMİŞ; Prof. Dr. Azize ERGENELİ; Dr. Fuat OKTAY

ÖRGÜTSEL ADALET, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACILIK ROLÜ 45
Doktora Öğrencisi İnan ERYILMAZ; Arş. Gör. Deniz DİRİK; Prof. Dr. Sevinç KÖSE

ZEHİRLEYİCİ (TOXIC) KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SABOTAJ DAVRANIŞLARINA ETKİSİNDE OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 53
Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN; Doç.Dr.Pelin KANTEN; Doç.Dr.Selahattin KANTEN

YENİ KUŞAKLARIN İŞ YAŞAMI TARZLARI ÜZERİNE ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI 64
Prof. Dr. Deniz BÖRÜ; Prof. Dr.E. Serra YURTKORU

İŞ AMAÇLI AKILLI TELEFON KULLANIMI VE İŞ - EV DENGESİ İLİŞKİSİ: İŞKOLİKLİĞİN ARACI DEĞİŞKEN ETKİSİ 70
Öğr. Gör. Ömer Erdem KOÇAK; Doktora Öğrencisi Serkan EREBAK

LİDERLİK PARADOKSU: GÜCÜN KARANLIK YÜZÜ 78
Doç.Dr. Engin Deniz ERİŞ; Burcu YANAR BAYAM; Prof.Dr. Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN

KİŞİLİĞİN ÇALIŞANLARIN ENERJİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 83
Yrd. Doç. Dr. Ali BAYRAM; Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA; Yrd. Doç. Dr. Fatma İNCE

FARKLILIKLARI YÖNETMEDE HİZMETKAR LİDERLİĞİN ROLÜ VE BU LİDERLİK MODELİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 90
Yrd.Doç.Dr.Senem NART; Arş.Gör.Ahmet Yusuf SARIHAN; Arş.Gör.Burak YAPRAK

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI İŞ ARKADAŞLIĞI DESTEĞİ VE BİLİŞSEL ESNEKLİKLERİN TÜKENMİŞLİK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: KAYSERİ İLİ ÖZEL HASTANELER ÖRNEĞİ 99
Doç. Dr. Ebru AYKAN; Uzman Gül KARAKUŞ; Arş. Gör. Hande ÖZÖREN

KRONİZMİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİ 105
Yrd. Doç. Dr. Yücel EROL; Öğr. Gör. Emine Başak SAVAŞ

İSTİSMARCI YÖNETİM ALGISI İLE BAĞLAMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ MODERATOR ETKİSİ 110
Yrd. Doç. Dr. Bora YILDIZ

ÇOKLU ROLLERİN KADINLARIN RUH SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ; İŞYERİ HEKİM VE PSİKOLOGLARI İLE BİR ARAŞTIRMA 117
Doktora Öğrencisi Sevim ÜNLÜ; Doç. Dr. Tuncay YILMAZ

ÖRGÜTSEL ADALETİN, KAPSAM İÇİ VE KAPSAM DIŞI PERSONEL TARAFINDAN ALGILANMASINI İNCELEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 124
Arş. Gör. Adviye Aslı DENİZLİ; Prof. Dr. Gönen DÜNDAR

POLİTİK ZEKÂ KAVRAMINA YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI 130
Orkun DEMİRBAĞ; Prof. Dr. Uğur YOZGAT

ALGILANAN ÖRGÜTSEL KRONİZM ve ÇALIŞAN SESSİZLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: BİR KAMU İDARESİ ÖRNEĞİ 134
Prof. Dr. Nevin DENİZ; Öğr. Gör. Alper GÜRER; Dok. Öğr. A. Barış SOLMAZTÜRK

YERLİ VE YABANCI "ÖRGÜTSEL (KURUMSAL) YARATICILIK" YAZININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ VE KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR İÇERİK ANALİZİ 142
Araş. Gör. Barış BOSTANCI; Araş. Gör. Nisa AKIN; Yrd. Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL

ÖRGÜTLERDEKİ POLİTİK DAVRANIŞLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVENİN ROLÜ 149
Prof.Dr.Deniz ELBER BÖRÜ; Doktora Öğrencisi Hande ALTUN; Doktora Öğrencisi Şevket ERTEM

PSİKOLOJİK SERMAYE, İÇSEL MOTİVASYON VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ 157
Prof.Dr.Selen DOĞAN; Öğr.Gör.Mecbure YARDIM

SAPMA DAVRANIŞLARINA YÖNELİK TÜRKÇE LİTERATÜR NE ORANDA TEORİLERDEN BESLENİYOR? .166
Dr. Onur ÜNLÜ

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI STRES DÜZEYİNİN TÜKENMİŞLİK HİSSİNİ ETKİLEMESİNDE İŞ ANLAMININ ARACI ETKİSİ 173
Doç.Dr. Mine Afacan FINDIKLI; Öğr. Gör. Ceyda AFACAN

KARİYER GELECEK ALGISININ PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ 180
Doç. Dr. Hatice Necla KELEŞ; Öğr.Gör.Dr.Tuğba KIRAL ÖZKAN

TEKNOPARK VE FİRMA YÖNETİCİLERİNİN KURUMSAL ALGISININ İNOVASYON KAVRAMI ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ (TEKNOPARKLAR ÖRNEĞİ) 187
Yrd.Doç.Dr. Hasan UZUN

PATERNALİSTİK LİDERLİK ÇALIŞAN MUTLULUĞUNU ETKİLER Mİ? ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ 191
Yüksek Lisans Öğrencisi Merve Zeynep AKDENİZ; Doç.Dr. Ahmet ERKUŞ

BEDENSEL MEMNUNİYETSİZLİĞİN KOŞULLU ÖZSAYGI ÜZERİNDEN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞYERİNDE SAĞLIĞI GELİŞTİRME PROGRAMLARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ 194
Yrd.Doç.Dr. Aykut ARSLAN; Yrd. Doç. Dr. Serdar YENER

SIRA DIŞI LİDERLİK TARZLARI ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI.....202
Öğr.Gör.Yunus YILAN; Prof.Dr.Belkıs ÖZKARA

İŞ İLE İLGİLİ STRES İLE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ VE İŞE DEVAMSIZLIK İLİŞKİLERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ARACILIK ROLÜ.....208
Yrd. Doç. Dr. Işıl KARATUNA; Doç. Dr. SibeL GÖK; Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

PSİKOLOJİK SERMAYENİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: BOSNALI ÖĞRETMENLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA.....215
Dr. Metin OCAK; Dr. Murat GÜLER

KÜLTÜREL ZEKANIN SOSYO-KÜLTÜREL UYUM ÜZERİNE ETKİSİ: ÇOK KÜLTÜRLÜ BİR ARAŞTIRMA.....221
Doç. Dr. Mazlum ÇELİK; Doktora Öğrencisi Müslüm EFLATUN

ÇALIŞANLARIN KENDİLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMELERİ İLE MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.....229
Öğ. Gör. Dr. Nuray MERCAN; Dr.Suzan URGAN

İŞ-AİLE TALEPLERİNİN ALGILANMASINDA TOPLUMSAL KALIP YARGILARIN ETKİSİ VE TALEP-STRES İLİŞKİSİ.....236
Dr. Anıl BOZ SEMERCİ; Prof. Dr. Özlem ATAY

İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİNİN ZAMANDA YOLCULUĞU: 1988-2016 YILLARI ARASI.....243
Dr. Beynaz UYSAL; Prof. Dr. Cavide UYARGİL

İNSAN MI SERMAYE Mİ? : TÜRKİYE'DE İNSAN KAYNAĞI KAVRAMININ EVRİMİNE DAİR NİTEL BİR ARAŞTIRMA.....249
Betül YÜCEL; İdil IŞIK

ÇALIŞANLARIN TEKNO-STRES SEVİYELERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.....256
Doç. Dr. Mazlum ÇELİK; Öğr. Gör. Aydın ÖZDEMİR

ÇALIŞAN MOTİVASYONUNDA KÜLTÜREL BİR FARKLILIK ARAYIŞI: BİREYSEL PERFORMANSTA TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR İLE AKIŞ.....264
Doç.Dr. Fatih ÇETİN; Doç.Dr. Duysal AŞKUN; Prof.Dr. H.Nejat BASIM

PSİKOLOJİK SERMAYE VE DEĞİŞİME DİRENÇ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KAMUDA ÇALIŞAN İŞGÖRENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....271
Yrd. Doç. Dr. Öznur BOZKURT; Uzm. Klinik Psikolog İlhan BOZKURT

ÇALIŞANLARIN İŞ AKIŞ DENEYİMİ (OPTİMAL PERFORMANS DUYGU DURUMU): AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....277
Arş.Gör. Meryem Derya YEŞİLTAŞ; Doktora Öğrencisi Ece EKİCİ

ÖZYETERLİLİK İNANCI VE KENDİNİ AYARLAMA DÜZEYİNİN SOSYAL PAYLAŞIM SİTELERİ ÜZERİNDEN KULLANILAN İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ; BANKACILIK SEKTÖRÜNDE.....284
Dr. Hale CİDE DEMİR; Prof.Dr. Uğur YOZGAT

1995-2015 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA DÜNYA NE ÇALIŞTI, BİZ NE ÇALIŞTIK? SORUSUNUN İZİNİ SÜRMEK.....290
Hüseyin Emre COŞKUN; Doç. Dr. Akif TABAK

KÂBUS YÖNETİCİLER POTANSİYEL YARATICILIĞI VE GİRİŞİMCİLİK RUHUNU NASIL ETKİLİYOR? 300
Yrd. Doç. Dr. Harun YILDIZ

ÇATIŞMA YÖNETİMİ ALGISI VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI 306
Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ; Doktora Öğrencisi Alptekin DEVELİ; Doktora Öğrencisi Seda GÜĞERÇİN; Doktora Öğrencisi Müberya AKBULUT

BİREYSEL PERFORMANSIN ÖNCÜLLERİ: ÖRGÜTSEL SİNİZM, ZORUNLU ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI VE İŞ TATMİNİ ETKİLEŞİMİ.....312
Dr.Mustafa Kemal TOPÇU; Dr.Memduh BEGENİRBAŞ; Dr.Ercan TURGUT

İŞGÖRENLERİN DIŞSAL PRESTİJ VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ POZİTİF ÖRGÜTSEL ÇIKTILAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BUTİK OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA.....321
Prof. Dr. Enver AYDOĞAN; Öğr. Gör. Gaye DENİZ

MÜKEMMELİYETÇİ LİDERLER OTORİTER Mİ ALGILANIYOR?: LİDER MÜKEMMELİYETÇİLİĞİ İLE LİDERLİK TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE TAKİPÇİ MÜKEMMELİYETÇİLİĞİNİN ROLÜ 329
Öğr. Gör. Önder SAKAL; Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ

YÖNETİCİLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİĞE İLİŞKİN TUTUMLARI: ÖZÜNDE Mİ, SÖZÜNDE Mİ?.....338
Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ; Doç. Dr. Güven ORDUN

İÇ GRUP HER ZAMAN İYİ ASKER MİDİR? DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK - ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ 347
Dr. Özgür AYHAN; Doç. Dr. Faruk ŞAHİN

EKİP ÇALIŞMASI TUTUMLARININ DUYGUSAL EMEK ÜZERİNE ETKİSİ: NEVŞEHİR İLİ 112 ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ İSTASYONLARI ÖRNEĞİ 356
Yrd. Doç. Dr. Ferda ÜSTÜN; Mustafa YÜCEL

DEONTOLOJİK ADALET: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ETKİSİ.....364
Doç. Dr Senay YÜRÜR; Nihal YAZICI

ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: ETİK İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ.....371
Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN; Nazmiye Ülkü PEKKAN

ÖRGÜTLERDE BİREYSEL VE KOLEKTİF TRAVMAYA NEDEN OLAN OLAYLARIN TAKSONOMİSİ.....377
Yrd.Doç.Dr. İdil IŞIK

İNTERNET TEKNOLOJİLERİNİN İZLENMESİNİN VEYA GÖZETİMİNİN ÇALIŞANLARIN STRES VE VERİMLİLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 382
Uzman Halil ERMAN; Uzman Bünyamin ÖZGÜLEŞ; Dr.Şemsettin VAROL

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞIN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ALGISINA ETKİSİ: AR-GE ÇALIŞANLARI KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA 389
Dr. Cemalettin Öcal FİDANBOY; Dok.Öğr. Mahsa SERPOUSH

GAYRİ RESMİ İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 395
Doç.Dr. İbrahim Sani MERT; Doç.Dr. Mustafa BEKMEZCİ

ÇALIŞANIN İYİ OLMA HALİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ARACILIK ETKİSİ.....400
Doç.Dr.Turhan ERKMEN; Yrd.Doç.Dr.Serdar BOZKURT; Doktora Öğr. Burcu YİĞİT

GÖNÜLSÜZ EMEKLİLİKTE YAŞAM TATMİNİ: BİREYLERİN KAYNAKLARA ERİŞİM BECERİLERİ ÜZERİNE BİR DURUM ÇALIŞMASI.....405
Dr. Cihat ERBİL; Prof. Dr. Enver AYDOĞAN

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİN LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 411
Arş. Gör. Ahmet MUMCU; Öğr. Gör. Metin GÜNAY; Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

FARKLI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE KİŞİSEL DEĞERLERİN GİRİŞİMCİ OLMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 419
Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN; Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN; Yüksek Lisans Öğrencisi Tuğçe ÇIKRAK

HASTA EMNİYETİ VE HATA YÖNETİMİ İKLİMİ İLE LİDERLİK TARZLARI ETKİLEŞİMİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA 424
İrem SERGER; Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

YERALTI KÖMÜR MADENLERİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ: BİR NİTEL ARAŞTIRMA 432
Deniz DÖNMEZ; Bahadırhan Aybars GÜLENSOY; Serkan İBİŞ

İŞ ÖZELLİKLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE GELİŞİME AÇIKLIĞIN ARACILIK ROLÜ 438
Doç.Dr. İbrahim Sani MERT; Doç.Dr. Mustafa BEKMEZCİ

KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ARACILIK ROLÜ 444
Dr.Kemal KÖKSAL; Öğ.Grv.Yusuf TUTA; Öğ.Grv.Tolga ACAR

ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....452
Doç. Dr. Mehmet DENİZ; Dr. Ramazan ÇOBAN

ÇOK BOYUTLU ÖZNEL KARİYER BAŞARISI: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI 459
Gökhan BUDAK; Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA OBSESİF-KOMPULSİF BOZUKLUK VE PRESENTEİZM İLİŞKİSİNİN BİREYSEL PERFORMANS İLE ETKİLEŞİMİ: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA 473
Dr. İlkay ÖZTÜRK; Seda Gökçe TURAN

ÖRGÜTSEL DESTEK KAYNAKLARI VE ALGILANAN İŞ STRESİ İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ ÜZERİNE BOYLAMSAL BİR ARAŞTIRMA.....478
Doç. Dr. Fatih ÇETİN; Doç. Dr. İpek Kalemci TÜZÜN

ÖĞRENMEYE ADANMIŞLIK VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK DEĞİŞKENLERİ İLE PROSOSYAL SES VE SESSİZLİK ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ.....486
Öğr. Gör. Meral KIZRAK; Doç. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU

TRAVMA SONRASI STRES BOZUKLUĞUNUN ALGILANAN PSİKOLOJİK UYUMSUZLUK, GELECEK BEKLENTİLERİ, HAYATIN KONTROL EDİLEMEZLİĞİ VE İŞYERİ TUTUMLARI İLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ.....493
Yrd.Doç.Dr. Seçil BAL TAŞTAN; Prof.Dr. A.Alev TORUN

ÖRGÜTLERDE BELİRSİZLİK ORTAMLARINI AŞMADA ÇALIŞANLARIN KÜLTÜREL SERMAYELERİNİN ETKİSİ 507
Dr.Suzan URGAN; Öğ.Gör.Dr. Nuray MERCAN

ÖRGÜTLERDE DIŞLANMA, SİNİZM VE POZİTİF-NEGATİF DUYGUSALLIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER: POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ROLÜ 512
Arş. Gör. Eşe YILDIRIM; Doç. Dr. Mahmut AKIN

PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLE ROL ÖTESİ DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ ARACILIK ETKİSİ.....520
Yrd. Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: KIRŞEHİR İLİNDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....527
Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU; Seyfettin ÖYÜNÇ

HİZMETKÂR VE İSTİSMARCI LİDERLİK TARZLARININ DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA.....534
Yrd.Doç.Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK; Çağlar AKBAŞ; Gülşah TURAN

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....548
Araş. Gör. Ulviye Ceylan TÜFEKÇİ; Yard. Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN; Prof. Dr. Aşkın KESER

ASKERİ LİDERLİKLE ÖZNEL İYİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ 555
Doktora Öğrencisi Mehmet KAHYA; Doç.Dr. Faruk ŞAHİN

TARİHSEL ÖRGÜTTE ÜST YÖNETİM EKİPLERİ ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AHİLİĞİN ÜST YÖNETİM EKİPLERİNİN İNCELENMESİ 562
Dr. Muzaffer AYDEMİR

HİBRİD ÜÇÜNCÜ TARAF MÜDAHALE STRATEJİLERİNİN ÇATIŞAN TARAFLARIN ADALET ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇOK DÜZEYLİ BİR YAKLAŞIM 568
Mehmet Emin BAYIK; Doç.Dr. Sait GÜRBÜZ; Prof.Dr. M.Kamil KOZAN

HASTANE ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE MOBBİNG İLİŞKİSİ 576
Yrd. Doç. Dr. Ali ÜNAL; Yükseklisans Öğrencisi Ferhan NENNİ

MOBBİNG KAVRAMI VE ÖRNEKLERİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA.....584
Doç. Dr. Ethem DUYGULU; Araş. Gör. Nur Ayça ÖZTÜRK

HİZMET SEKTÖRÜNDE BASKIN KÜLTÜR BOYUTU ÜZERİNE BİR KARŞILAŞTIRMA 589
Yard. Doç. Dr. İbrahim İNAN; Dr. Linda ÖZTÜRK

AKADEMİK ÖRGÜTLERDE İNTİKAMCI DAVRANIŞLAR: KAMU ÜNİVERSİTELERİ KAPSAMINDA NİTEL BİR ARAŞTIRMA.....595
Doç. Dr. Oktay KOÇ

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA YAZILAN TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 600
Yasemin SAMUR; Damla KAVRUK

BİREYLERİN UYMA DAVRANIŞINDA KİŞİSEL DEĞERLERİN ROLÜ: BİR DENEY ÇALIŞMASI 606
Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN; Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ; Yüksek Lisans Öğrencisi Seher AYTAŞ

KADINLARIN CAM TAVAN ALGILARI VE KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI TUTUMLARI: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 612
Doç. Dr. İrge ŞENER; Doç. Dr. Melisa Erdilek KARABAY; Burcu KALE

İŞE PERSONEL ALMA, NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL GELİŞME HAKKINDA İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞANLARININ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN NİTEL BİR ANALİZ.....619
Yrd.Doç.Dr. Aydın ÇİVİLİDAĞ; Yrd.Doç.Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

KURUMSAL ETİK VE KURUMSAL İTİBAR İLİŞKİSİ ÜZERİNE ÖZEL SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA.....626
Öğr. Gör. Dr. Özlem TUNA

SESSİZLİK İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İLETİŞİM POLİTİKASI EKSENİNDE NASIL YORUMLAMALI? 632
Nadire ÇEREZCİ BAYCAN / Prof.Dr.Fatih SEMERCİÖZ

ÖRGÜT İKLİMİ İLE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....639
Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP / Erkan CEVAHİRLİ / Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BİREYLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYİ İLE SERGİLENEN YARATICI PERFORMANS DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ.....647
Arş.Gör. Burcu AYDIN; Yrd. Doç.Dr. Seçil BAL TAŞTAN

KAMU HASTANELERİ ÖRGÜT YAPISINDAKİ DEĞİŞİMİN SAĞLIK YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR ÇALIŞMA.....654
Öğr.Gör. Aslı KÖSE ÜNAL

GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİK VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ 659
Öğr. Gör. Dr. Çağlar DOĞRU

DUYGUSAL ZEKANIN STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE ETKİSİ: KADIN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA.....665
Yrd.Doç.Dr. Ayşe İpek KOCA BALLI; Doç.Dr. Kemal Can KILIÇ

KADIN VE ERKEK YÖNETİCİLERİN GÜÇ ALGILAMALARINDA DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN ROLÜ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA.....672
Doç.Dr. Kemal Can KILIÇ; Yrd.Doç.Dr. Musa ŞANAL; Kamuran ÖRÜKLÜ

ÇALIŞAN SESSİZLİĞİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ 677
Dr. İlksun Didem ÜLBEĞİ; Yrd.Doç.Dr. Esengül İPLİK; Prof.Dr. Azmi YALÇIN

İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL ÇİFTYÖNLÜLÜK İLİŞKİSİ: DAVRANIŞSAL BAKIŞ AÇISIYLA SİSTEMATİK BİR DERLEME 684
Doç. Dr. Canan CEYLAN

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR UYGULAMA

Meral ERDİRENÇELEBİ

Necmettin Erbakan Üniversitesi - merdirencelebi@konya.edu.tr

Ebru ÖZER

Necmettin Erbakan Üniversitesi - eozer@konya.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma işletmelerdeki çalışanların örgütsel yalnızlık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Literatürde örgütsel yalnızlık iş tatmini arasında ya da iş tatmini işten ayrılma niyeti arasında ki ilişkiye yönelik olarak sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. Araştırma amacı doğrultusunda Konya il merkezindeki iki adet kamu bankasının 182 çalışanından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, açımlayıcı faktör analizi korelasyon analizi ve regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre örgütsel yalnızlığın iş tatminini olumsuz etkilediği ve işten ayrılmayı tetiklediği söylenebilir. Ayrıca yapılan analize göre iş tatmininin işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yalnızlık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

1. GİRİŞ

İşletme çalışanları bir çevre içerisinde yer alır. Kişiler arası ilişkiler bütünü olan bu yapı bireylerin işe, örgüte, arkadaşlarına olan tutum ve davranışlarında etkilidir. İş hayatında çalışanların birbirleriyle yaşamış oldukları sorunlar bazen onları yalnızlığa itmektedir. Ancak insan yapısı gereği sosyal varlıktır ve yalnız yapamaz. Kişilerarası ilişkilerde yaşanan sorunlar ve olumsuz değişimler bireylerin iş yaşamları etkilemektedir. Örgütsel bağlılığını azaltarak iş tatminini düşürmekte ve sonuçta işten ayrılma niyetini oluşturmaktadır. Öte yandan işletmelerin yoğun bir rekabet ortamında yaşadıkları düşünüldüğünde ise rekabette önemli bir güç olan insan kaynağından etkin ve verimli biçimde yararlanmayı engellemektedir. Çalışanlarını önemli bir kaynak olarak değerlendirmek isteyen işletmeler bu durumun önüne geçebilmek için çeşitli yöntem ve teknikler uygulamak zorunda kalmaktadırlar.

2. LİTERATÜR TARAMASI

İş tatmini 20. Yüzyılın başlarından beri örgütler tarafından önemsenmeye başlanmış ve örgütsel davranış alanında da en çok çalışılan konulardan biri haline gelmiştir. Kavramla ilgili olarak literatürde farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. İlk kez ele alan Hoppock'a (1935) göre iş tatmini çalışanların psikolojik, fiziksel ve çevresel olayların toplamında işinden memnun olmasıdır. (Yew,2008). Literatürde yer alan farklı bakış açılarına göre; duygusal haz (Locke,1976), çalışanların işe yönelik olumlu ve olumsuz tutumları (Wilson ve Rosenfeld,1990), çalışanların işten elde edilen maddi çıkarları ile beraberce çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk (Eren,2010) olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların iş tatmini için önemli olan etkenlerden biri iş arkadaşları ile birlikte çalışmaktan keyif almalarıdır. Eğer çalışan iş ortamından keyif almadığında bu durum örgütsel yalnızlığa sebep olur. Örgütsel yalnızlık kavramı çalışanın sosyal çevresi tarafından dışlanması ve bu nedenle çalışanın yalnızlaşması olarak tanımlanabilir (Wright vd, 2006). Örgütsel yalnızlığın örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş stresi, iş doyumu ve iş performansı üzerinde etkisi vardır (Demirbaş ve Haşit,2016: 139).

Çalışanların, elde ettikleri kazanımları, (ücret, prim, terfi vb.) örgüte sağladıklarını düşündükleri katkıya eşdeğer bulmamaları duygusal kırılma noktasının başlangıcı olmakla kalmayıp, çalışanların işe karşı ilgisiz olması hatta işten ayrılmalarına kadar geniş bir yelpazede sonuç doğurmaktadır (Yeniçeri

vd., 2009: 86-89). Genel olarak işten ayrılma niyeti, çalışanın yakın gelecekte örgütten ayrılma isteğiyle ilgili düşüncesi olarak ifade edilmektedir (Long vd., 2012: 576). Başka bir deyişle işten ayrılma niyeti bir bireyin örgütü bırakma eğilimini göstermekle birlikte işten ayrılma davranışının en önemli habercisi niteliğindedir (Yıldız vd., 2013: 159; Erdirençelebi ve Filizöz, 2016: 4). Diğer yandan çalışanın örgütüyle psikolojik bir bütünleşme sağlaması iş tatminini artırmakta, devamsızlık ve işten ayrılma gibi işle ilgili sonuçları olan davranışlarının önüne geçmektedir (Van Knippenberg ve Sleebos 2006: 571; akt. Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 106).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmaların birçoğunda ücret tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dikkat çekilse de çalışanların işten ayrılma davranışı göstermelerinde bireysel, örgütsel ve ekonomik olmak üzere çeşitli faktörler etkilidir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 194). Psikolojik faktörlerden önemli bir tanesi de örgütsel yalnızlıktır. Konu ile ilgili olarak literatürde çok sınırlı çalışma yer almaktadır.

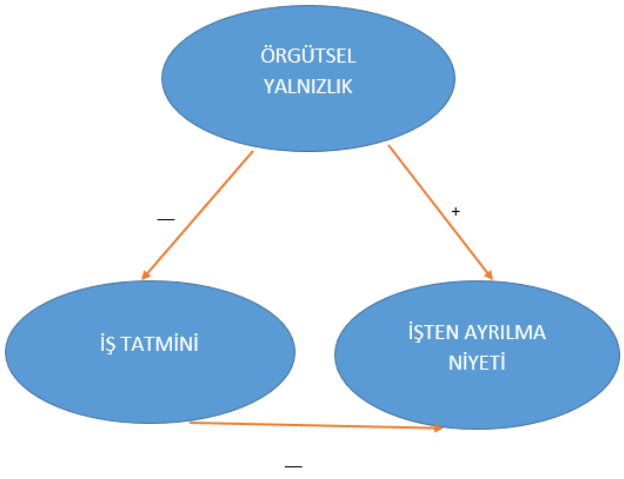
3. METEDOLOJİ

3.1.Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Örneklemi

Bu çalışma da işletmelerdeki çalışanların örgütsel yalnızlıkları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır.

Bu amaçla çalışmada oluşturulan hipotezler şöyledir:

- H_1=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.
- H_2=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.
- H_3=Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma amacı doğrultusunda hizmet sektöründe yer alan devlet bankaları esas alınmıştır. Bankalarla ilgili olarak sınırlandırma yapmak amacıyla, Konya il merkezinde faaliyette bulunan ve en çok şubesi olan iki devlet bankası ana kütle olarak belirlenmiştir. Konya ili merkezinde faaliyet gösteren bu bankalardan her ikisinin de Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay-Selçuklu-Meram-Merkez) 17 şubesi bulunmaktadır. Bu şubelerde toplam büro çalışan sayısı 218'dir. Tüm çalışanlara anket dağıtılmış ancak geri dönen anket sayısı 182 olmuştur. Bu anketlerden bazıları eksik doldurulduğundan analize dâhil edilmemiştir. Toplamda 166 veri analize tabi tutulmuştur. Anket geri dönüş oranı % 76'dır.

3.2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler ve Veri Toplama

Veri toplama yöntemi olarak dört bölümden ve toplam 64 ifadeden oluşan bir anket kullanılmıştır.

Birinci bölüm katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorulardan (7 soru) oluşmaktadır.

İkinci bölümde örgütsel yalnızlığı ölçmek için iş yaşamında yalnızlığı ölçmeye yönelik olarak Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen ve Lam ve Lau (2012)'in da kullandığı İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin (LAWS) Türkçeye uyarlayarak kullanan Doğan vd. (2009) örgütsel yalnızlık ile ilgili 16 önermeden yararlanılmıştır.

Üçüncü bölümde iş tatminini ölçmek için Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği (JSS) kullanılmıştır. Ölçek; "Ücret", "Yükselme olanakları", "Denetim" (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), "Sosyal haklar", "Performansa Dayalı Ödüllendirme", "İşin yapılma şekli" (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), "Çalışma arkadaşları", "İşin yapısı" ve "İletişim" olmak üzere dokuz alt boyuttan ve 35 önermeden oluşmaktadır.

Son kısımda yer alan işten ayrılma eğilimini ölçmek için Wayne vd. (1997) tarafından ve Rusbult vd. (1988) oluşturulan; Karataş (2013); Diken vd. (2014); Erdirençelebi ve Filizöz (2016) tarafından kullanılmış 6 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için betimleyici istatistiklerden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için madde-bütün korelasyonlarına bakılmış ve Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizinden, son olarak da hipotezlerin testi için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

4.BULGULAR

4.1.Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki işletmelerde ankete katılan 166 kişiye ait demografik özellikler Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

Parametreler		Frekansı	Yüzde	Parametreler		Frekansı	Yüzde
Yaş	21-30	79	47,6	**Medeni Durumu**	Bekâr	106	63,9
	31-40	33	19,9		Evli	60	36,1
	41-50	34	20,5	**İş Tecrübesi**	1-5 yıl	54	32,5
	51-60	20	12,5		6-10 yıl	49	29,5
Cinsiyet	Bayan	106	63,9		11-15 yıl	36	21,7
	Erkek	60	36,1		16-20 yıl	23	13,9
Statü	Üst düzey	2	1,2		20 ve üzeri	4	2,4
	Müdür	14	8,4	**Öğrenim Durumu**	Ön lisans	34	20,4
	Kısım şefi	45	27,1		Lisans	102	61,4
	Büro çalışanı	105	63,3		Lisansüstü	30	18,2

Toplam	**166**	**100,00**	**Toplam**	**166**	**100,00**

Tablo 1. de görüldüğü üzere cevaplayıcılar, 21-30 aralığı yaş grubu (%47,6), bayan çalışan (%63,9), büro çalışanı (%63,3), bekar (%63,9), iş tecrübesi 1-5 yıl (%32,5) ve öğrenim durumu lisans (%61,4) dır.

4.2.Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliği

Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde Cronbach alfa katsayısından yararlanılmıştır. Tablo 2.'de verilerin analizi sırasında toplam puanlarından (ölçeği meydana getiren maddelerin toplam puanı) yararlanılarak ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları sunulmuş ve içsel tutarlılığın yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı	KMO Değeri
Örgütsel yalnızlık	5'li ölçek (1-5 arası)	7	,905	,894
İş Tatmini	5'li ölçek (1-5 arası)	35	,810	,789
İşten ayrılma niyeti	5'li ölçek (1-5 arası)	6	,885	,807

Açımlayıcı faktör analizi yapılmadan önce veri matrisinin korelasyon düzeyi incelenmiştir. Bunun için değişkenler arasındaki karşılıklı korelasyon düzeyi ve faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testiyle değerlendirilmiştir. Araştırmada yer alan temel ölçeklerin KMO değerlerinin tamamının 0,60'tan yüksek ve Barlett değerleri ise 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veri seti açımlayıcı faktör analizine uygun bulunmuştur.

Bu araştırmanın temel değişkenlerinin yer aldığı ölçeklerin alt boyutlarını tespit etmek için açımlayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Faktör değerlerin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 72,746 olan örgütsel yalnızlık ölçeği iki alt faktör, iş tatmini ölçeği ile ilgili toplam varyansı % 86,726 olan altı faktör, işten ayrılma niyeti ile ilgili toplam varyansı % 87,566 olan tek faktör oluşmuştur. Tüm ölçeklerde toplam varyansların açıklama oranları oldukça yüksektir.

Tablo 3. Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yükü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: Duygusal Yoksunluk (DY)	Ö1	,859	38,068	,932	6,531
	Ö2	,896			
	Ö3	,905			
	Ö4	,911			
	Ö5	,860			
	Ö6	,879			
	Ö7	,655			
	Ö9	,611			
Faktör 2: Sosyal arkadaşlık (SA)	Ö8	,870	34,522 Toplam: 72,746	,884	5,982
	Ö11	,768			
	Ö12	,634			
	Ö13	,778			
	Ö14	,946			
	Ö15	,946			
	Ö16	,943			

Tablo 4. İş Tatmini Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yükü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: Ücret (Ü)	İ1	,684	26,438	,912	9,253
	İ3	,788			
	İ9	,911			
	İ12	,807			
	İ27	,904			
Faktör 2: Yükselme Olanakları (YO)	İ2	,678	23,723	,904	8,303
	İ10	,859			
	İ11	,859			
	İ19	,723			
	İ32	,930			
Faktör 3: Sosyal Haklar ve Çalışma Arkadaşları (SHA)	İ6	,770	14,176	,801	4,962
	İ15	,921			
	İ20	,938			
	İ26	,948			
	İ28	,925			
	İ33	,925			
Faktör 4: Performansa Dayalı Ödül ve Denetim (PÖ)	İ4	,745	10,161	,864	3,556
	İ22	,901			
	İ29	,948			
	İ31	,955			
Faktör 5: İşin Yapılma Şekli (İY)	İ5	,888	5,535	,838	1,937
	İ7	,916			
	İ14	,901			
	İ34	,587			
	İ35	,584			
Faktör 6: İşletme Yapısı ve İletişim (İİ)	İ8	,935	3,716 Toplam: 86,726	,805	1,307
	İ13	,615			
	İ16	,921			
	İ23	,954			
	İ25	,918			
	İ30	,958			

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yükü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: İşten ayrılma niyeti	A1	,911	87,566	,885	4,706
	A2	,871			
	A3	,957			
	A4	,850			
	A5	,934			
	A6	,714			

4.3.Korelasyon Analizi

Örgütsel yalnızlık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin alt faktörleri arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tek yönlü kuyruk testi ile yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir (bkz. Tablo 6.). Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p<0,01$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi

		Ü	YO	SHA	PÖ	İY	İİ	DY	SA	İŞTEN AYRILMA
Ü	r	1,000								
	p	,								
YO	r	,812	1,000							
	p	,000	,							
SHA	r	,305	,411	1,000						
	p	,000	,000	,						
PÖ	r	,746	,589	,491	1,000					
	p	,000	,000	,000	,					
İY	r	,795	,407	,437	,601	1,000				
	p	,000	,000	,000	,000	,				
İİ	r	,402	,406	,199	,342	-,157	1,000			
	p	,000	,001	,000	,000	,000	,			
DY	r	-,203	-,432	-,204	-,113	-,184	-,373	1,000		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,		
SA	r	-,308	-,399	-,211	-,105	-,174	-,326	,451	1,000	
	p	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,	
İŞTEN AYRILMA	r	-,478	-,368	-,260	-,510	,-587	-,284	,399	,383	1,000
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde, iş tatmini her bir alt boyutunun birbirleri ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Örgütsel yalnızlık her bir alt boyutunun kendi arasında pozitif ilişki içinde olduğu görülmektedir. İş tatmini alt boyutları ile hem örgütsel yalnızlık alt boyutları arasında hem de işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel yalnızlık alt boyutları ile işten ayrılma arasında ise pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

4.4. Regresyon Analizi

Araştırma modelinde ortaya konan ilişkileri test etmek amacıyla basit değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir. Sonrasında ise örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir (bkz Tablo 8). İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin sonuçları ise Tablo 9'da gösterilmiştir

Tablo 7. Örgütsel Yalnızlık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R	R2	F	Beta	t	p
Örgütsel Yalnızlık	İş Tatmini	0,586	0,315	35,012	-,545	9,942	,000

Tablo 7'de görüldüğü üzere model oldukça anlamlıdır (F=35,012, p=0,000). Örgütsel yalnızlığın iş tatminine ilişkin toplam varyansın % 31,5'ini açıklamaktadır.

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu göre değerin anlamlı olduğu görülmektedir. Beta katsayısının negatif çıkması ile örgütsel yalnızlığın iş tatminini olumsuz yönde etkilediği ya da iş tatmini üzerinde negatif etkisi olduğu söylenebilir. Bu sonuç "Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir" şeklinde oluşturmuş olduğumuz H_1 hipotezinin kabul edilmesini sağlamıştır.

Tablo 8. Örgütsel Yalnızlık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R	R^2	F	Beta	t	p
Örgütsel Yalnızlık	İşten Ayrılma Niyeti	0,612	0,440	29,365	,708	5,426	,000

Tablo 8'de görüldüğü üzere model oldukça anlamlıdır (F=29,365, p=0,000). Örgütsel yalnızlığın işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın % 44'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucuna göre değerin anlamlı olduğu görülmektedir. Beta katsayısının pozitif çıkması ile örgütsel yalnızlığın işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu sonuç "Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir" şeklinde oluşturmuş olduğumuz H_2 hipotezinin kabul edilmesini sağlamıştır. Yani çalışanların yaşamış oldukları örgütsel yalnızlık işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır.

Tablo 9. İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R	R^2	F	Beta	t	p
İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti	0,743	0,517	20,805	-,531	4,242	,000

Tablo 9'da görüldüğü üzere model oldukça anlamlıdır (F=20,805, p=0,000). İş tatmini işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın % 51'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucuna göre değerin anlamlı olduğu görülmektedir. Beta katsayısının negatif çıkması ile iş tatmininin işten ayrıma niyetini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Bu sonuç "Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir" şeklinde oluşturmuş olduğumuz H_2 hipotezinin kabul edilmesini sağlamıştır.

SONUÇ

Bu çalışma da işletmelerdeki çalışanların örgütsel yalnızlıkları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu araştırmak amaçlanmıştır.

Temel amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinde ortaya konan ilişkileri test etmek amacıyla basit değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak "H_1=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir" hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Chan and Qui, 2011: 1123).

İkinci olarak "Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir" şeklinde oluşturmuş olduğumuz H_2 hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir. Yani çalışanların yaşamış oldukları örgütsel yalnızlık işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 152; Wright, 2005: 134).

Son olaraksa "Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir" şeklinde oluşturduğumuz H_3 hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir. Yani iş tatmini arttıkça çalışan örgüte bağlanmakta ve işten ayrılma niyeti taşımamaktadır. Sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Feldman ve Arnold, 1983,s.192; Can vd., 2015: 589; Kaya, 2010: 231).

KAYNAKÇA

Akşit, A. N. (2010). "Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme". *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Aykaç, A. (2010). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.

Can G. F., Atalay K. D., Eraslan E., Özçakmak B. C. (2015). "Bir Devlet Hastanesinde Yaşanan İstifa Sayılarındaki Artışın Nedenlerinin Araştırılması", *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3 (3), 583-590.

Chan, S.H. & Qiu, H.H. (2011). "Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China". *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109-1127.

Çekmecelioğlu, H. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 2005, Adana

Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). "İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.

Demirtaş, Z. & Ersözlü, A. (2010). The levels of job satisfaction of teachers who work high school. E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences, 5 (1), 199-209.

Diken A., Erdirençelebi M., Şendoğdu A. A, (2014). "Eş-Dost Kayırmacılığının (Kronizm) Çalışanlar Üzerine Etkileri: Orta Ölçekli İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma" *2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 7-8 Kasım, Melihşah Üniversitesi, Kayseri, 209–222.

Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). "İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması". *Anadolu Psikiyatri Dergisi*,10(6), 271-277.

Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B. (2016). "Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *SÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (35), 127-139.

Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.

Feldman, C.D. ve Arnold, J.H. (1983). Managing Individual and Group Behavior in Organization, Mc.Graw-Hill International Book Company, Auckland.

Gürbüz S. ve Bekmezci M. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,* Cilt/Vol:41, Sayı/No:2, 2012, 189-213.

Kaya İ. (2010). "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İşi Bırakma Eğilimi", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, 219-236.

Karataş, A., (2013), *Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri,* Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rusbult C., Farrell D., Rogers G. & Mainous A. (1998), "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal,* 31(2), 599- 627.

Tuna M. ve Yeşiltaş M. (2014). "Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 25, Sayı: 1, Bahar, 105 – 117.

Wayne S. C., Shore L. M. and Liden R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", Academy of Management Journal, February, 40 (1), 82- 111.

Wright, S.L. (2005). Loneliness in the Workplace. (Unpublished Doctor of Philosophy). University of Canterbury.

Yelboğa A. (2009). "Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS)", World Applied Sciences Journal, 6 (8), 1066-1072.

LİDERİN GÜÇ KAYNAKLARI, İŞ TATMİNİ VE BAĞLAMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL POLİTİKANIN ROLÜ

Arş. Gör. Deniz DİRİK

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, deniz.ispirli@cbu.edu.tr

Doktora Öğrencisi İnan ERYILMAZ

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, inaneryilmaz@gmail.com

Doç. Dr. Asena ALTIN GÜLOVA

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, asena.gulova@cbu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, liderin algılanan güç kaynakları ile iş tatmini ve bağlamsal performans arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerde örgütsel politik algıların düzenleyici rolünü araştırmaktır. Survey yönteminin benimsendiği çalışmada, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde üretim sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda (otomotiv, elektrikli ev aletleri, beyaz eşya, ambalaj, yapı malzemeleri) çalışmakta olan 171 beyaz yakalı işgörene kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma ölçeklerini ve demografik değişkenleri içeren anket uygulanmıştır. Liderin birey temelli güç kaynakları ile bağlamsal performans ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki ve algılanan örgütsel politika arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Liderin pozisyona bağlı güç kaynakları ile bağlamsal performans, iş tatmini ve algılanan örgütsel politika arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. İş tatmini ve bağlamsal performans ile algılanan örgütsel politika arasında ise istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ilişki görülmüştür. Algılanan örgütsel politikanın pozisyon temelli güç kaynakları-iş tatmini ile pozisyon temelli güç kaynakları-bağlamsal performans ilişkisinde anlamlı düzenleyici rol (buffering) oynadığı bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderin Güç Kaynakları, AÖP, İş Tatmini, Bağlamsal Performans

1. Giriş

İnsan ilişkilerinin ve yönetim sürecinin önemli bir parçası olan güç, "işlerin yapılmasını sağlama yeteneği" ve aktörlerin "örgütsel çıktıları etkileme kapasitesi" (Mintzberg, 1983: 22) olarak tanımlanır. Güç kavramının bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurması üzerinden gelişen tartışmalar ışığında sosyal güç modelleri, örgüt yazınında ele alınmaya başlanmıştır. Çalışmamızın çıkış noktası olan güç modeline göre ise "aktör gücünü nereden alır?" sorusuna cevap olarak pozisyon (sert, gayrişahsi) ve kişisel (yumuşak, şahsi) güç kaynakları taksonomisi ortaya çıkmaktadır (French ve Raven, 1959; Raven, Schwarzwald ve Koslowsky, 1998).

Liderlerin sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri, örgütte bir kısmı emrinde çalışan, diğeri komuta zincirinin dışında kalan birçok paydaşın katkı ve işbirliğine bağlıdır. Dolayısıyla sosyal sistemler olan örgütlerin etkinlik, verimlilik ve sürekliliklerini korumaları kendilerini oluşturan insan kaynağının performansı ile yakından ilişkilidir (Eryılmaz, Dirik ve Köse, 2015). Bu performansın ölçümü, biçimsel rol davranışları üzerinden gerçekleştirilen salt teknik ve muhasebe hesapları yoluyla değil; aynı zamanda iş tanımlarında yer almayan ve örgütün sosyal yönüne katkı sağlayan rol üstü davranışların ölçülmesi ile mümkündür (Motowidlo, Borman ve Schmit, 1997; Gürbüz ve Sığrı, 2012). Bu nedenle öz disiplin ve kişilerarası kolaylaştırmanın bir fonksiyonu olan bağlamsal performansın ve bireyin, işin kendisine ve çalışma koşullarına karşı geliştirdiği bir tepki olarak nitelendirilen iş tatmininin, liderin algılanan güç kaynaklarından etkileneceği öngörülmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992; Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010).

Örgütsel güç tartışmaları, sıklıkla, aktörün iş yapma biçimine ve gücün politik bir araç olarak kullanımına vurgu yapar. Bu durum güç ve nüfuz kavramları üzerinden işyeri politikası konusunu karşımıza çıkarır. Ancak daha öznel bir bakış açısı ile örgütsel bağlamda politik algı tartışmaları, genel olarak bireylerin amaçlarını ön plana çıkarması ve örgütün biçimsel yapısının dışında hareket etmesi üzerinden şekillenir. Bireylerin çıkarlarını, örgütün ve diğer çalışanların menfaatlerinin üzerinde tutması olumsuz örgütsel tutumlar olarak değerlendirilir (Chang, Rosen ve Levy, 2009). Çalışma, örgütün ve diğer çalışanların verimliliğiyle çelişebileceği düşünülen sübjektif politik algıların iş sonuçlarına olası etkileri sorunsalına cevap aramaktadır. İlgili yazında liderlik ile performans arasındaki ilişkiler ve algılanan örgütsel politikanın çeşitli iş çıktıları ile ilişkisine dair çalışmalar bulunmakla birlikte (Vigoda-Gadot, 2007), liderin güç kaynaklarının performans ve politika ile ilişkisine dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Algılanan örgütsel politikanın farklı düzeyleri söz konusu olduğunda liderin algılanan güç kaynaklarının tatmin ve performans üzerinde farklı etkiler doğuracağını iddia eden çalışmamızın literatürdeki bu boşluğu doldurarak gelecek çalışmalara referans teşkil etmesi amaçlanmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Örgüt yazınında liderlik-güç çalışmaları French ve Raven (1959)'in temellerini attığı güç tipolojisi ve sonrasında Raven'ın diğer araştırmacılarla yaptığı çalışmalar sonucu geliştirdiği **Kişilerarası Güç Envanteri** modeli ekseninde yoğunlaşmaktadır (Raven, 1992;Raven vd., 1998;Pierro, Kruglanski ve Raven, 2012). Özünde güç kaynakları, gücü uygulayan aktör ile hedef arasındaki güç dağılımına ilişkin orantılılık seviyesine göre gruplandırılmaktadır. Pozisyon kaynaklı/sert/gayrişahsi güç kaynakları söz konusu olduğunda gücü uygulayanın lehine ve uyma davranışına zorlayan bir güç dağılımı; birey kaynaklı/yumuşak/şahsi güç kaynakları söz konusu olduğunda ise etkileyen-etkilenen arasında görece eşitlikçi, demokratik ve uyma davranışını teşvik eden bir güç dağılımı vardır, diyebiliriz. Genel anlamda yumuşak güç kaynaklarının görece yüksek düzeylerde örgütsel bağlılık, iş tatmini, güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütte kalma niyeti, üretkenlik, performans ve özgüven ile ilişki olduğu; sert güç kaynaklarının ise görece yüksek düzeylerde tükenmişlik, devamsızlık, düşük üretkenlik ve düşük özgüven gibi çıktılarla ilişkili olduğu görülmüştür(Elias, 2008; Podsakoff ve Schriesheim, 1985). Yine liderin güç kaynaklarına ilişkin çalışmalarda sosyal rol kuramına dayalı olarak ve kültürel özelliklere ilişkin araştırmalar çerçevesinde (Mittal ve Elias, 2016) yumuşak güç kaynaklarının nezaket, yardım etme, incelik, hassasiyet, sevecenlik gibi feminen tutumlarla ilişkilendirildiği, dişil kültürlerde daha yaygın olmasının beklendiği ve dönüşümcü liderlik tarzına uyumlu olduğu; sert güç kaynaklarının ise bağımsızlık, rekabet, kontrol etme ve hırs gibi maskülen özellikler ve roller ile ilişkilendirildiği, eril toplumlarda daha yaygın olmasının beklendiği ve etkileşimci liderlik tarzına uyumlu olduğu yönünde tespitler yer almaktadır (Eagly ve Karau, 2002; Schwarzwald, Koslowsky ve Bernstein, 2012). Toplumsal kültürün liderin algılanan güç kaynakları üzerinde etkisi olacağı varsayımı altında, Türkiye'nin dişil (yumuşak güç), güç mesafesi yüksek (sert güç), belirsizlikten kaçınan (sert güç), kısa vade odaklı (sert güç), geniş bağlam (yumuşak güç) ve toplulukçu (yumuşak) bir kültür yapısına sahip olduğu göz önüne alındığında, sert ve yumuşak güç kaynaklarının her ikisinin birden kullanımı ve kabul görmesine uygun bir altyapı sunduğu söylenebilir (Hofstede, 1980; Mittal ve Elias, 2016).

İş tatmini veya doyumu, bireyin işine ilişkin olarak olumlu hisler içerisinde olmasını ifade eden bir duygulanım durumu, beklentileri ve çıktıları karşılaştırarak geliştirdiği bir tutum, psikolojik sağlık ve iyi oluşla ilgili bir kavram olarak tanımlanır. Yaygın görüşe göre iş tatmini, bireyin başarma ihtiyacını karşılama, kişisel gelişime olanak sağlama, kişi için bir anlam ifade etme, kişinin kendini özdeşleştirebilmesi, özerklik duyma gibi içsel ve fiziki ortam, maddi olanaklar, terfi imkanları, yönetici ve iş arkadaşları ile etkileşimler, şirket politikaları gibi dışsal faktörlerden duyduğu memnuniyet tarafından belirlenmektedir (Hackman ve Oldham, 1975). Bireyin uzun yıllar boyunca vaktinin büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamına ilişkin olumlu duygular geliştirmesi ve bu durumun sürdürülebilir olması ise bağlılık, verimlilik, devam davranışı, yüksek performans gibi arzulanan örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir.

Bağlamsal performans, örgütsel sonuçlara ulaşmada bireyin sergilediği çabanın, iş tanımlarında yer almayan ancak teknik sorumlulukların gerçekleştirilmesi için uygun psiko-sosyal altyapıyı hazırlayan rol ötesi davranışları ifade eden kısmıdır (Motowidlo vd., 1997). Bağlamsal performansı yüksek bireyler, örgütsel konumları gereği faaliyet ve sorumluluk alanlarına giren görevlere ek olarak inisiyatif alma, özveri gösterme, işbirliği içerisinde diğerlerinin iyiliğini de gözetme, sevecenlik, gereğinden fazla çalışma gibi örgütün performansını artırıcı ve sosyal faydalar sağlayan davranışlar sergiler ve hedef başarımlarına ilave katkıda bulunurlar. Görev ve bağlamsal performansın bir bileşeni olan iş performansı, bireylerin işlerinden duyduğu tatmin ile anlamlı ve olumlu ilişkiler göstermektedir (Bağcı, 2014).

H1: Birey temelli güç kaynakları ile iş tatmini ve bağlamsal performans arasındaki ilişki, pozisyon temelli güç kaynakları ile iş tatmini ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye kıyasla daha pozitif ve daha güçlüdür.

Örgütsel politika, bireylerin şahsi çıkarlarını korumak amacıyla geliştirdikleri bir dizi tutum olarak tanımlanmaktadır (Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010)**.** Ferris ve Kacmar (1992) politik davranışı, "bireyin uzun ya da kısa dönemli çıkarlarını maksimize etmek için, diğerlerinin çıkarları ile tutarlı olacak ya da diğerlerinin çıkarlarına ters düşecek şekilde kendi davranışlarını stratejik biçimde düzenlediği sosyal bir etkileme süreci" olarak tanımlamıştır. Ferris ve arkadaşlarının geliştirdiği modele göre iş çevresi ve kişisel etkiler, politik algılamaların öncüllerini teşkil ederken bu politik algılar da işe adanma, iş tatmini, endişe, işten ayrılma ve devamsızlık gibi bir takım sonuçlara öncülük eder. Algılanan örgütsel politikanın yüksek olduğu örgütlerde, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algılarının ve performans değerlendirme skorlarının düşük gerçekleştiği (Witt, Kacmar, Carlson ve Zivnusk, 2002) ve örgütsel politika algısının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile negatif; tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve ihmalkar davranışlar ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ferris vd., 1996; Vigoda, 2000; Miller, Rutherford ve Kolodinsky, 2008; Chang vd., 2009; Meisler ve Vigoda-Gadot, 2014). Liderlik tarzının ve liderlik davranışlarının örgütsel davranış çıktılarıyla ilişkilerinin, ilgili bağlamın koşullarından etkileneceği varsayımı altında çalışmalar yapılmıştır. Ferris ve Rowland (1981) liderin davranışlarının çalışanların işle ilgili algılarını ve bu algıların da iş ve performansa yönelik tutumları etkilediğini iddia etmiştir. Aynı eksende Bass ve Avolio (1993), liderin dönüşümcü liderlik tarzının belirli bir vizyon yaratma, belirsizlikleri azaltma, adalet ve hakkaniyetle sorunların çözülmesine uygun ortamı teşvik etme yoluyla pozitif bir iklim oluşturarak örgütsel politika algılarını azaltacağını iddia etmiştir. Yapılan araştırmalar örgütsel politikanın, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık gibi çeşitli örgütsel tutumların gücünü etkileyen; bilgi saklama, işe geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara zemin hazırlayan (Vigoda-Gadot, 2007), sosyal dayanışmayı azaltan, rol içi ve rol dışı performansı düşürerek örgüte zarar veren (Witt vd., 2002) bağlamsal bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Liderlik ve performans arasındaki ilişkiler üzerine yapılan çalışmalar güven, adalet, lider-üye etkileşimi, algılanan örgütsel politika, örgüt iklimi gibi değişkenlerin aracı veya düzenleyici rollerine odaklanmıştır (Vigoda-Gadot, 2007).

H2: Algılanan örgütsel politika, iş tatmini ve bağlamsal performans ile negatif ilişkilidir.

H3: Liderin güç kaynakları ile iş tatmini ve bağlamsal performans arasındaki ilişkilerin gücü, algılanan örgütsel politika düzeyine göre farklılaşır.

3. Yöntem

Araştırmanın evrenini Manisa İli Organize Sanayi Bölgesi'nde üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışmakta olan beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Manisa OSB'de otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren bir firmanın İK yetkilisine ulaşmak suretiyle başlayan veri toplama süreci kartopu örnekleme yöntemiyle genişletilmiştir. 171 katılımcıdan toplanan veriye göre katılımcıların 75'i (%43,9) kadın ve 96'sı (%56,1) erkektir. Ortalama yaş 33,5 ve ortalama çalışma süresi 7,4 yıl olarak bulunmuştur. 111 katılımcı lisans (%64,9), 39 katılımcı lise (%22,8) ve 21 katılımcı lisansüstü (%12,3) eğitim mezunudur. Liderin Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği: Raven vd. (1998) tarafından geliştirilmiş olup 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's alpha katsayısı ,87 olarak

bulunmuştur. Ölçeğin uyarlamasını gerçekleştiren Meydan (2010)'ın çalışmasında ortaya koyduğu 2'li yapı üzerinden gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri ise χ2/sd =2,08, RMSEA=,077, CFI=,90, AGFI=,84 olarak bulunmuştur. Algılanan örgütsel politika ölçeği (AÖPÖ): Kacmar ve Ferris (1991) tarafından 40 maddelik olarak geliştirilmiş, Kacmar ve Carlson (1994) tarafından kısa formuna kavuşturulmuştur. 12 maddelik ölçeğin Cronbach's alpha katsayısı ,90'dır. Faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri ise χ2/sd=1,94, RMSEA=,070, CFI=,98, AGFI=,90 olarak bulunmuştur. Bağlamsal performans ölçeği Jawahar ve Carr (2007) tarafından geliştirmiş olup, tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin Cronbach's alpha katsayısı ,85'dir. Faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri ise χ2/sd=1,90, RMSEA=,074, CFI=,97, AGFI=,92 olarak bulunmuştur. Bireyin işine yönelik genel tutumunu yansıtan iş tatminini ölçmek amacıyla Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi'nin üç ifadeden oluşan alt-ölçeğinden yararlanılmıştır (Cronbach's alpha=,89).

4. Bulgular

Ölçek ortalamalarına göre katılımcıların liderlerinde algıladığı pozisyon (3,63±,583) ve birey (3,72±,592) kaynaklı güç ortalamaları ile iş tatmini (3,70±,903) ve bağlamsal performans (3,78±,720) düzeyleri görece yüksek ve örgütsel politika algıları (2,76±,841) orta düzeydedir(Tablo 1). Liderin pozisyon (r=,238, p<,01) ve birey (r=,283, p<,01) kaynaklı güçleri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiler görülmektedir. Yine liderin pozisyon (r=,356, p<,01) ve birey (r=,277, p<,01) kaynaklı gücü ile bağlamsal performans arasında pozitif yönlü ilişkiler görülmektedir. Buna göre **H1 hipotezi kısmen desteklenmiştir**. Pozisyon gücü ile algılanan örgütsel politika arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki (r=,218, p<,01) ve birey kaynaklı güç ile AÖP arasında negatif yönlü anlamlı ilişki (r=-,242, p<,01) görülmektedir. AÖP, iş tatmini (r=-,371, p<,01) ve bağlamsal performans (r=-,200, p<,01) ile negatif yönlü anlamlı ilişki göstermiştir. Buna göre **H2 hipotezi kabul edilmiştir.**

Tablo 1. Değişkenler Arası İlişkileri Gösteren Korelasyon Tablosu

Değişkenler (N=171)	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Pozisyon gücü	3,63	,583				
2. Birey gücü	3,72	,592	,339**			
3. İş tatmini	3,70	,903	,238**	,283**		
4. Bağlamsal performans	3,78	,720	,356**	,277**	,547**	
5. Algılanan örgütsel politika (AÖP)	2,76	,841	,218**	-,242**	-,371**	-,200**

*p< ,05, **p< ,01

Araştırmanın düzenleyici etki öngören hipotezini sınamak amacıyla iş tatmini ve bağlamsal performansın bağımlı değişken ve liderin algılanan bireysel ve pozisyon temelli güç kaynaklarının bağımsız değişken olduğu ve algılanan örgütsel politikanın etkileşim değişkeni yaratılmak suretiyle modellere dahil edildiği hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Liderin Algılanan Güç Kaynakları ve AÖP ile Etkileşim Değişkenlerinin İş Tatmini ve Bağlamsal Performansa Etkisini Gösteren Regresyon Analizleri

	Adım	Bağımsız değişken	Beta	T	p	F	(p)	R	R2
İş Tatmini	**1**	Birey	,203	2,800	,006	18,097	,000	,421	,177
		AÖP	-,316	-4,361	,000				
	2	Birey*AÖP	,048	,684	,495	12,182	,000	,424	,180
	1	Pozisyon	,388	5,627	,000	27,102	,000	,494	,244
		AÖP	-,498	-7,217	,000				
	2	Pozisyon*AÖP	,221	3,214	,002	13,333	,000	,537	,288
Bağlamsal Performans	**1**	Birey	,241	3,176	,002	8,857	,000	,309	,095
		AÖP	-,140	-1,838	,068				
	2	Birey*AÖP	,017	,227	,821	5,888	,001	,309	,096
	1	Pozisyon	,446	6,164	,000	22,016	,000	,456	,208
		AÖP	-,318	-4,399	,000				
	2	Pozisyon*AÖP	,107	1,490	,018	15,523	,000	,467	,218

p< ,05

İş tatminin bağımlı değişken ve liderin bireysel güç kaynakları ile AÖP'nin bağımsız değişkenler olarak tanımlandığı ilk modelin açıklama gücü %17,7 olarak gerçekleşmiş (etki büyüklükleri sırasıyla β=, 203 ve β=-, 316) ve bireysel güç x AÖP etkileşim teriminin modele dahil edilmesi ile birlikte etki büyüklüğü azalmıştır (β=,048). AÖP'nin iş tatmini ile negatif ilişkisine karşın, liderin birey temelli güç kaynakları-iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin gücü ve yönü üzerinde tekil olarak anlamlı düzenleyici etki izlenmemiştir (p< ,05). Liderin pozisyon temelli güç kaynakları ile AÖP'nin iş tatminini yordadığı ikinci modelin açıklama gücü %24,4 olarak bulunmuş (sırasıyla β=, 388 ve β=-,498) ve ikinci adımda pozisyon gücü x AÖP etkileşim değişkeni (β=,221) modele dahil edildiğinde etki büyüklüğünde anlamlı düşüş görülmüştür (p< ,05). Buna göre liderin pozisyon temelli güç kaynakları kullanımı iş tatmini düzeyi ile pozitif ilişkiliyken ortamın politik olarak algılanması bu ilişkinin gücünü azaltmaktadır. Bağlamsal performans düzeyindeki değişkenliği liderin kullandığı güç kaynakları üzerinden açıklamaya çalışan modellere göre liderin birey temelli güç kaynakları ile AÖP değişkenleri bağlamsal performansın %9,5'lik kısmını açıklamakta (sırasıyla β=,241 ve β=-,140) ve birey gücü x AÖP etkileşimi modele anlamlı katkı yapmamaktadır. Son olarak pozisyon temelli güç kaynakları ile AÖP'nin bağlamsal performanstaki değişkenliği açıklama gücü %20,8 olarak bulunmuş (sırasıyla β=, 446 ve β=-,318) ve pozisyon gücü x AÖP etkileşiminin modele dahil edilmesiyle etki büyüklüğünde anlamlı düşüş (β=,107) tespit edilmiştir. Sonuç olarak, pozisyon gücü x AÖP etkileşiminin iş tatmini ve bağlamsal performans değişkenleri üzerindeki anlamlı etkilerine ilişkin istatistiki bulgular ışığında **H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir**.

5. Tartışma ve Sonuç

Örneklem bireylerinin liderlerinde en çok algıladıkları güç kaynağının birey gücü olduğu, iş tatmini ve bağlamsal performans düzeylerinin yüksek gerçekleştiği ve algılanan örgütsel politikanın orta düzeylerde izlendiği görülmektedir. Vigoda (2000) ve Vigoda-Gadot (2003) çalışmalarında algılanan örgütsel politikanın kamu sektöründe, özel sektöre kıyasla daha yoğun görüldüğünü tespit etmişlerdir. Çalışmamızda liderin hem yumuşak hem sert güç kaynaklarının yüksek oranlarda algılandığı ve tatmin/bağlamsal performans ile olumlu ilişkiler gösterdiği tespit edilmiştir. Liderlerin kullandığı pozisyon temelli güç kaynaklarının, birey temelli güç kaynaklarına kıyasla daha az olumlu veya olumsuz sonuçlarla ilişkilendirildiği ve çağdaş liderlik tarzlarının görece gerisinde kalan etkileşimci liderlik tarzıyla bağdaştırılarak arzulanan iş çıktılarını yaratmada daha az etkili olduğu yönünde kanıt ve kanaatler mevcuttur (Vigoda-Gadot, 2007;Mittal ve Elias, 2016). Nitekim etkili liderlik tarzı ile ilgili çalışmalar, dönüşümcü liderliğin, etkileşimci liderliğe kıyasla çalışanların iş ve çevrelerine ilişkin tutumları ve iş performansları üzerinde daha olumlu sonuçlara yol açtığını ifade etmektedir (Bass ve Avolio, 1993). Çalışmamızın liderin güç kaynakları-performans/tatmin ilişkisine

yönelik bulgularının genel literatüre paralel olmayan şekilde gerçekleşmesinin toplumsal kültürün özelliklerinden ileri geldiği düşünülmektedir. Nitekim Meydan ve Polat (2010)'ın French ve Raven'ın liderin güç kaynakları tipolojisinden hareketle Türkçe atasözleri bağlamında gerçekleştirdikleri içerik analizi çalışmasına göre, Türkçe atasözlerinde en çok vurgulanan güç türleri sırasıyla yasal güç, uzmanlık gücü, ödüllendirme gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güçtür. Araştırmacılar, bu bulgunun Türkiye'nin yüksek güç mesafesine sahip bir kültür olmasından ileri geldiğini önermişlerdir. Bu noktada, çalışmamıza dahil olan örneklem bireylerinin pozisyon temelli güç kaynaklarını kabul edebilme düzeylerinin, toplumsal kültürün özellikle güç mesafesi boyutu çerçevesinde geniş olmasının etkili olduğunu düşünmekteyiz. Liderin meşru, zorlayıcı ve ödüllendirici güç kaynaklarının birer performans yönetim ve değerleme aracı olarak kullanımının T-tipi örgüt kültüründe (Sargut, 2015) kabul gören ve etkili araçlar olduğunu çalışmamızın bulguları ışığında iddia edebiliriz.

Çalışmamızda algılanan örgütsel politikanın, literatüre paralel biçimde, iş tatmini üzerinde anlamlı negatif yordayıcı etkisi bulunmuştur (Chang vd., 2009; Valle ve Witt, 2001). Örgütsel politikanın başta iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmak üzere çeşitli örgütsel sonuçlarla güçlü negatif ilişkiler ve iş stresi, işten ayrılma niyeti gibi çıktılarla pozitif ilişkiler gösterdiğine ilişkin çok sayıda çalışma literatürde yer almaktadır (Ferris vd., 1996;Vigoda, 2000). Örgütsel politikanın ve liderliğin çalışan performansının öncülü olduğunu öngören çalışmalar liderlik-politika-performans arasındaki ilişkilerin bütüncül olarak ele alındığı modellere duyulan ihtiyaca işaret etmektedir (Vigoda-Gadot, 2007). Miller vd. (2008)'nin algılanan örgütsel politikanın ardılları üzerine gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmasına göre politika ile rol içi performans arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır. Mevcut çalışmada iş performansının görev performansı ötesindeki boyutunu ifade eden bağlamsal performansın, algılanan örgütsel politika ile negatif ilişkili olduğu ve liderin pozisyondan ileri gelen güç kaynaklarının bağlamsal performansa etkisinde politik algılamaların performansı azaltıcı rol oynadığı hesaplanmıştır. Çalışanlar iş ortamını politik olarak algıladığında, bağlamsal performans düzeyleri, politik algılamaların daha az olduğu ortamlara kıyasla düşük gerçekleşmektedir, zira politik algılamalar bireylerin psikolojik iyi oluşlarına tehdit olarak görülmektedir. Liderin pozisyondan ileri gelen güç kaynaklarının iş tatmini üzerindeki pozitif etkileri, çalışanların iş ortamlarına ilişkin politik algılamalarından etkilenmekte ve ilişkinin gücünde anlamlı azalma izlenmektedir. Birey temelli güç kaynaklarının tatmin ve performans ile pozitif ilişkisinde ise benzer bir azaltıcı etki izlenmemiştir. Burada liderin pozisyon temelli güç kaynakları kullanımının daha hassas bir mizan üzere değerlendirildiği yorumunu yapabiliriz. Pozisyon temelli güç kaynakları pekala tatmin ve performans ile pozitif ilişkili olabilir ancak örgütteki politik atmosfer bu olumlu ilişkiyi ve dengeyi kolaylıkla etkileyebilmektedir. Sonuç olarak, işyerlerinin politikadan arındırılması mümkün olmasa da politika iklimi ve politik tutumların kontrol altında tutulması ve dolayısıyla liderin kullandığı güç kaynaklarının menşei fark etmeksizin çalışanların doyum ve performans düzeylerinin yönetilmesi mümkün görünmektedir.

KAYNAKÇA

Bağcı, Z. (2014), "Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 24, 58-72.

Bass, B.M. ve Avolio, B.J. (1993), "Transformational leadership theory: a response to critiques", Chemmers, M.M. ve Ammons, R. (Der), Leadership and Research: Perspectives and Direction, California Academic Press, Los Angeles, CA, ss. 49-80.

Chang, C.H., Rosen, C.C. ve Levy, P.E. (2009), "The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination", Academy of Management, 52(4), 779-801.

Eagly, A. H. ve Karau, S. J. (2002), "Role congruity theory of prejudice toward female leaders", Psychological Review, 109, 573-598.

Eryılmaz, İ., Dirik, D. ve Köse, S. (2015), "Kişilik faktörleri ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide algılanan örgütsel politikanın rolü", III. Örgütsel Davranış Kongresi, ss. 219-224, 6-7 Kasım, Tokat.

Ferris, G. R. ve Kacmar, K.M. (1992), "Perceptions of organizational politics", Journal of Management, 18(1), 93-116.

Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M. ve Howard, J. E. (1996), "Perceptions of organizational politics: prediction, stress-related implications, and outcomes", Human Relations, 49, 233-266.

Ferris, G.R. ve Rowland, K.M. (1981), "Leadership, job perceptions, and influence: a conceptual integration", Human Relations,34, 1069-1078.

French, J. R. P. ve Raven, B. (1959), "The basis of power", D. Cartwright (Der.), Studies in social power, Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, ss. 529-569.

Gürbüz, S. ve Sığrı, Ü. (2012), "Çalışanların iş ve bağlamsal performanslarının öncülleri: Aynı mı, farklı mı?", 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi, ss. 708-715, 10-12 Mayıs, Konya.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975), "Development of the job diagnostic survey", Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170.

Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Attitudes, CA, Sage: Beverly Hills.

Jawahar, I.M. ve Carr, D. (2007), "Conscientiousness and contextual performance the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange", Journal of Managerial Psychology, 22, 330-349.

Kacmar, K.M. ve Carlson, D.S. (1994), "Further validation at the perceptions of politics scale (POPS): a multiple sample investigation", Journal of Management, 23(5), 627-658..

Meisler, G. ve Vigoda-Gadot, E. (2014), "Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes", Personnel Review, 43(1), 116-135.

Meydan, C. H. (2010). Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algılarının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: Kamuda bir araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu (KHO), Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Meydan, C.M. ve Polat, M. (2010), "Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65 (4), 123-140.

Miller, B.K., Rutherford, M. A. ve Kolodinsky, R. W. (2008), "Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes", Journal of Business Psychology, 22(3), 209-222.

Mintzberg, H. (1983). Power In and Around Organizations, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Mittal, R. ve Elias, S. M. (2016), "Social power and leadership in cross-cultural context", Journal of Management Development, 35(1), 58-74.

Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997), "A theory of individual differences in task and contextual performance", Human Performance, 10, 71-83.

Pierro, A., Kruglanski, A.W. ve Raven, B.H. (2012). Motivational underpinnings of social influence in work settings: Bases of social power and the need for cognitive closure European Journal of Social Psychology, 42, 41-52.

Podsakoff, P. M. ve Schriesheim, C. A. (1985), "Field studies of French and Raven's bases of power: Critique, reanalysis, and suggestions for future research", Psychological Bulletin, 97(3), 387-411.

Raven, B. H. (1992), "A power/interaction model of interpersonal influence: French and Raven thirty years later", Social Behavior and Personality, 7, 217-244.

Raven, B.H., Schwarzwald, J. ve Koslowsky, M. (1998), "Conceptualising and measuring a power/interaction model of interpersonal influence", Journal of Applied Psychology, 28(4), 307-332.

Sargut A. (2015). Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim. Ankara: İmge Yayınevi.

Schwarzwald, J., Koslowsky, M. ve Bernstein, J. (2013), "Power tactic usage by gender at work and home: past, present, and future", International Journal of Conflict Management, 24(3), 307- 324.

Valle, M. ve Witt, L. A. (2001), "The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship", Journal of Social Psychology, 141, 379-388.

Vigado-Gadot, E. (2007), "Leadership style, organizational politics, and employees' performance an empirical examination of two competing models", Personnel Review, 36(5), 661-683.

Vigoda, E. (2000), "Internal politics in public administration systems: An empirical examination of its relationship with job congruence, organizational citizenship behavior, and in-role performance", Public Personnel Management, 29, 185-210.

Vigoda-Gadot, E. ve Talmud, I. (2010), "Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support", Journal of Applied Social Psychology, 40 (11): 2829-2861.

Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire, 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Witt, L.A., Kacmar, K.M., Carlson, D.S. ve Zivnusk, S. (2002), "Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance", Journal of Organizational Behavior, 23, 911-926.

TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ- AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yrd.Doç.Dr. Bora YILDIZ
İstanbul Üniversitesi, borayildiz@istanbul.edu.tr
Yrd.Doç.Dr. M. Şebnem ENSARİ
Nişantaşı Üniversitesi, muhteremsebnem.ensari@nisantasi.edu.tr
Yrd.Doç.Dr. Meral ELÇİ
Gebze Teknik Üniversitesi, emeral@gtu.edu.tr
Doç. Dr. Melisa Erdilek KARABAY
Marmara Üniversitesi, merdilek@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının dolaylı (mediator) rolünü *Kaynakları Koruma Teorisi* kapsamında ortaya çıkarmaktır. Çalışmada, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş- aile çatışmasının aracı (mediatör) etkisini ölçmeye yönelik 295 sağlık çalışanına yönelik bir anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada iş-aile çatışmasının aracılık etkisini test etmek için Baron ve Kenny (1986)'nin üç adımlı yaklaşımı izlenmiştir. Buna göre araştırma bulguları göstermektedir ki; duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetini ve iş- aile çatışmasını anlamlı ve pozitif olarak etkilediği, ayrıca iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ortaya çıkan diğer bir bulgu, iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi mediator etkisine sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş- aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Sektörü, Tükenmişlik.

1. Giriş

Çalışanların işten ayrılmasının örgüt açısından ciddi sonuçlar doğurması nedeniyle işten ayrılma niyeti birçok bilimsel disiplin tarafından araştırılan bir konudur. Örgütler üzerindeki olumsuz etkilerinden ötürü, araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte, açıklamakta; yöneticiler de potansiyel işten ayrılmaları önlemek için bazı tedbirler geliştirmektedirler (Hwang vd, 2006). İşten ayrılma niyetini etkileyen pek çok faktör söz konusu olmakla beraber günümüzde özellikle işten ayrılma niyetinin en önemli öncüllerinden biri tükenmişlik sendromudur (Wong ve Laschinger, 2015: 1824). Stres tabanlı tükenmişlik sendromunun işgörenler üzerindeki etkisi bilinmektedir. Bu durum bireylerin, işlerine ve örgütlerine duydukları aidiyet hissinin zayıflamasına, işyerinde karşılaşmış oldukları sıkıntılara karşı dayanma güçleri azalmasına ve dolayısıyla daha iyi çalışma koşullarına sahip işyerlerine geçmek için girişimde bulunmalarına neden olmaktadır. Bu etkinin literatürde özellikle sağlık sektöründe daha çok ortaya çıktığı çeşitli araştırmacılar tarafından da ileri sürülmektedir (Onay ve Kılcı, 2011; Siefert vd, 1991;Cheng vd, 2016). Araştırmaya konu olan sağlık sektörü pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de bireyin, toplumun ve ülkenin genel refahı açısından son derece kritik bir önem arz etmektedir. Sağlık sektörü doğası gereği iş stresine neden olabilecek ve çatışma ortamına zemin hazırlayabilecek pek çok unsuru barındırmaktadır. Çalışanlar hastaların fiziksel ihtiyaçları yanında pek çok talepleri ile karşı karşıya kalmakta, diğer yandan çeşitli durumlarda (aşırı hasta sirkülasyonu, uzun çalışma saatleri, yaşam riski olan hastaların takibi, acil durumlar, hasta yakınları ile uğraşma vb.) hizmet etmeleri beklenmektedir (Karabay, 2016:128).

Diğer taraftan iş-aile ve aile-iş çatışmalarının son yıllarda önemli bir araştırma alanı haline geldiği dikkat çekmektedir. Hastane çalışanlarının stresli bir ortamda mesleklerini icra ettikleri bilinmekle beraber, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin doğrudan bir ilişki mi yoksa iş- aile çatışması aracılığı ile mi gerçekleştiği bu çalışmanın temel araştırma sorusunu oluşturmaktadır.

2. Teorik Çerçeve ve Hipotezler

Kaynakları Koruma Teorisi (Conservation of Resources Theory) bireylerin hayatlarında çeşitli kaynaklara sahip olduğunu ve bu kaynakların insanlar için değerli olduğunu vurgulamaktadır (Hobfoll, 1989). Hobfoll, bu kaynakları kişilik özellikleri, çeşitli durumlar ve enerji halleri olarak tanımlamaktadır. Teoriye göre bu kaynaklara yönelik muhtemel ya da gerçekleşen kayıplar bireyler için en tehditkar durumu ifade etmektedir. Başka bir söylemle, bu kayıp durumları çalışanların kaynakları üzerinde negatif etkilere sebep olan önemli stres faktörleridir. Bireylerinin iyi oluşları, enerjik halleri ve iyi koşullarda olmalarını onlar açısından bir kaynak olarak düşündüğümüzde bu kaynaklara verilen zararın direkt ya da dolaylı olarak diğer kaynaklara da etki edeceği öngörülmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik durumun birey üzerinde önemli bir stres kaynağı olduğu düşünüldüğünde bu durumun gerek bireyin ailesi ile olan hayatını gerekse iş hayatını olumsuz etkileyeceğini beklemek şaşırtıcı olmayacaktır. Tükenme sendromu yaşayan çalışanların bu durumunun işten ayrılma niyetine sebep olacağı ve bu ilişkiye iş-aile çatışmasının aracılık edeceği öngörülmektedir. Özellikle insanların psikolojik ve enerjik olarak iyi olma durumlarını bir kaynak olarak kavramsallaştırdığımızda bu kaynağın zarar görmesinin dolaylı olarak diğer kaynaklar olan iş-aile çatışması ve işte kalma niyetini de olumsuz yönde etkileyeceği önerilmektedir.

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik, işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur (Maslach, 2003: 189). Literatürde tükenmişlik sendromu duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi olarak üç temel boyuttan oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981:99; Schaufeli ve Maslach, 1993: 14; Kılıç ve Seymen, 2011: 49). Duyarsızlaşmada birey, hizmet sunduğu kişilere karşı birer insan yerine nesne gibi davranırken, çevresine karşı pek çok olumsuz nitelikte tutum içerisine girmektedir (Maslach vd, 2001:403; Kaçmaz, 2005:29). Duygusal tükenmişlik birey için tükenmişliğin içsel boyutunu ifade ederken, duyarsızlaşma bireyler arası ilişkilere yansıyan sonuçlar içermektedir. Bu bağlamda tükenmişlik hem birey hem de örgütler açısından önemli etki ve sonuçlar yaratmaktadır (Arı vd, 2010: 145).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işini bırakması ile ilgili düşüncesini ifade ettiğinden günümüzde araştırmacılar ve uygulayıcılar açısından oldukça rağbet gören bir araştırma konusudur. İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalışanların mevcut iş koşullarından duymuş oldukları memnuniyetsizlik dolayısıyla işi bırakma ve organizasyonunu kendi iradesiyle terk etme olasılığını ifade edilmektedir (Kuvaas, 2006; Tett ve Meyer, 1993). Çalışanların işten ayrılma niyeti arttıkça, iş devir oranında ve devamsızlıkta da bir artış meydana gelir. İşten ayrılma davranışı, psikolojik olduğu kadar, sosyolojik ve ekonomik anlamda da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Karabay, 2015:113-115).

2.3. Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Tükenmişlik sendromu, gönüllü sağlık çalışanları arasında ilk olarak görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma ile karakterize bir durumu tanımlamak için ortaya atılmıştır (Ersoy, 2001). Kavramı dünyada ve Türkiye'de pek çok araştırmacı, özellikle hizmet sektöründe, örgütsel bağlılık, duygusal zeka, iş doyumu, iş stresi, rol belirsizliği ve örgütsel güven gibi konular ile ilişkilendirmişlerdir (Güneş vd., 2009; Onay ve Kılcı, 2011; Sibel, 2004; Çağlar, 2011). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında pek çok araştırmacı tarafından tükenmişlik arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde bu ilişki Dolunay ve Piyal (2003) öğretmenler üzerinde, Aslan vd.(2005) tarafından doktorlar üzerinde, Ay ve Avşaroğlu (2010) tarafından muhasebe çalışanları üzerinde incelenmiştir. Onay ve Kılcı (2011) garsonlar ve aşçıbaşılar üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada yurt dışındaki çalışmalara paralel bir şekilde duygusal tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği yönünde bir ilişki saptamışlardır. Buna göre;

H1: *Tükenmişlik işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.*

2.4. İş- Aile Çatışmasının Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Aracı (Mediator) Etkisi

Bireylerin iş ve aile rol talepleri arasındaki dengesiyle ilgili olan çatışma konusu, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında işletmelerin gündemini meşgul eden giderek artan önemli bir sorundur. İş-aile dengesi, bireylerin aile ve iş sorumlulukları arasında uyumun olması ile açıklanır (Kapız, 2002). İş-aile dengesi, bireyin hayatındaki genel refahı sağlayan önemli bir unsurdur (Greenhaus vd, 2003:311). İş-aile yaşam çatışması da rollerarası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). Bu bağlamda, bireylerin işlerinin yoğunluğunun sosyal ve iş yaşamlarını etkilediği sıklıkla gözlemlenmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69). İş yaşamı ve aile dengesinin bozulması iki ayrı yönde ortaya çıkmaktadır. Birey işteki sorumluluğundan dolayı ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirememesi "iş-aile çatışması" şeklinde açıklanırken (Greenhaus ve Beutell, 1985; Burke,1988; Netemeyer vd., 1996), bireyin ailesi ile ilgili sorumluluklarının işteki sorumluluklarını engellemesi ise "aile-iş çatışması" şeklinde açıklanmaktadır (Williams, 2002; Schultheiss, 2006). Dolayısıyla iş-aile çatışmasında, birey iş ile ilgili rolünün yanı sıra aile yükümlülüklerini de yerine getirememektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 213). Tayfur ve Arslan (2012) yapmış oldukları çalışmada algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı etkisini incelemişlerdir. Bu araştırma tükenmişlik ile iş aile çatışması arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Başka bir söylemle tükenmişlik arttıkça iş aile çatışmasının arttığı ya da iş aile çatışması arttıkça tükenmişliğin de arttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bulgulardan hareketle geliştirilen hipotez şöyledir;

H2: *Tükenmişliğin iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.*

Diğer yandan Erdilek Karabay'ın (2015) sağlık personeli üzerinde yapmış olduğu çalışmada sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yine bu araştırmanın önemli bulgularından biri göstermektedir ki iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Benzer şekilde üçüncü hipotezimize zemin hazırlayan bu bulgu ışığında geliştirilen hipotez şöyledir;

H3: *İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.*

Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında pek çok araştırmacı tarafından (Houkes vd, 2001; Janssen vd, 1999; Kim ve Stoner, 2008; Jackson vd, 1986; Weisberg, 1994) tükenmişlik arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde alanyazında iş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki çeşitli araştırmalarda (Karabay, 2015; Wang vd, 2012; Boyar vd, 2003; Ahuja vd, 2007) ifade edilmektedir. Bunlara ek olarak tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğuna dair bulgular ilgili yazında mevcuttur (Tayfur ve Arslan, 2012). Bu bulgular ışığında Kaynakları koruma teorisine dayanarak tükenmişliğin bir stres kaynağı olarak işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği, buna ek olarak tükenmişliğin aynı zamanda iş-aile çatışmasına yol açtığını ve iş aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulguları göz önüne alındığında, tükenmişliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği ve bu ilişkinin iş-aile çatışması üzerinden gerçekleştiği öngörülmektedir. Buna göre geliştirilen hipotez şöyledir;

H4: *İş-aile çatışması tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı role sahiptir. Başka bir ifadeyle tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki iş-aile çatışması üzerinden gerçekleşmektedir.*

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Örneklem

Kolayda örnekleme yöntemi ile özel (%48.3) ve kamu (%51) sektöründeki 295 sağlık çalışanından anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu kadın (%68.8), 25-30 yaş aralığında (%59.3), medeni durumu bekar (%52.2) lisans mezunu (%61.9) ve 5-10 yıl aralığında (%62) mesleki deneyime sahip sağlık çalışanlarından oluşmaktadır.

3.2. Ölçekler

Araştırmada çalışanların tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981)'a ait yaygın olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) kullanılmıştır. İş- aile çatışma düzeyini ölçmek amacıyla Netemeyer vd. (1996) tarafından kullanılan 5 maddelik iş- aile çatışması ölçeği, işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla ise Mobley vd. (1979)' nin oluşturduğu likert tipi ölçeklerden yararlanılmıştır. Tüm ölçeklerdeki ifadeler, 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Hiç Katılmıyorum; 5=Tamamen Katılıyorum). Anketin son bölümünde, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem ve kurumda çalışma süresine ilişkin bilgileri belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

3.3. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği için değişkenler açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş, tüm boyutların varyansın %72.25'luk kısmını (iş-aile çatışması %27.88, duyarsızlaşma %25.73, işten ayrılma niyeti %18.62) açıkladığı gözlenmiştir (KMO=.870; x^2=2074.760; df=78; p<0.001). Ölçeklerin Cronbach's (1951) Alpha değerleri sırasıyla α=.90, α=.87, α=.88'dir. Bu veriler doğrultusunda Pearson korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri test edilmiş ve Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Ve İçsel Tutarlılık Düzeyleri

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3
Duyarsızlaşma	3.31	.741	(0, 87)		
İş aile çatışması	2.80	1.126	.273**	(0,90)	
İşten ayrılma niyeti	1.56	.679	.444**	.264**	(0,88)

****** Korelasyon p<0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; İçsel tutarlılık düzeyleri (Cronbach's Alpha) parantez içinde sunulmuştur.

Araştırmada iş-aile çatışmasının aracılık etkisini test etmek için Baron ve Kenny (1986)'nin üç adımlı yaklaşımı izlenmiştir. Mediator ilişki hipotezine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Mediator İlişki Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişken	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
1	(Sabit)	β	10.490	.000***
	Duyarsızlaşma	.440	8.299	.000***
2	(Sabit)	β	4.996	.000***
	Duyarsızlaşma	.398	7.304	.000***
	İş-Aile Çatışması	.152	2.798	.005***

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti; $\Delta R^2 = .021, F = 39,169 P = .000$; ***p<0,001

Buna göre araştırma bulguları göstermektedir ki; duyarsızlaşma işten ayrılma niyetinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısıdır (β=.440; t=8.299; p<.001) (H1: Desteklendi). Benzer şekilde duyarsızlaşma iş aile çatışmasının istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısıdır (β=.273; t=4.826; p<.001) (H2: Desteklendi). Son olarak iş-aile çatışması işten ayrılma niyetinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısıdır (β=.264; t=4.637; p<.001) (H3: Desteklendi). Bu bulgulardan görüldüğü üzere değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler aracılık etkisini test etmek için yeterlidir. Bu bağlamda duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetine etkisinde iş-aile çatışması modele dahil edildiğinde duyarsızlaşmanın ilk modeldeki gibi hala anlamlı olduğu (β=.398; t=7.304; p<.001), bununla beraber iş-aile çatışmasının da istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır (β=.152; t=2.798; p<.01). Ayrıca ilk model ile ikinci model kıyaslandığında duyarsızlaşmanın beta katsayısında belirgin bir azalma olduğu gözlenmiştir (β1=.440; β2=.398). Ortaya çıkan bu sonuç iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi mediator etkisine sahip olduğunu göstermektedir ve bu dolaylı etki SOBEL (Sobel, 1982) testine göre istatistiksel açıdan anlamlıdır (z=2.3852; p<0.05) (H4: Desteklendi). Benzer şekilde Bootstrapt örneklem büyüklüğü 1000 olarak hesaplandığında da bu dolaylı etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu yukarıdaki sonuçları teyit etmektedir (Effect=.0458; Boot SE=.0207; BootLLCI=.0085; BootULCI=.0871).

4. Sonuç

Bilindiği üzere, iş hayatında işgörenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen pek çok faktör söz konusudur. Günümüzde, iş stresi çalışanların işyerindeki faaliyetleri üzerinde son derece etkili olan bir durumdur. İş stresörlerinin, çalışanların çalışma hayatlarının kalitesini olumsuz yönde etkilediği yönünde literatürde görüş birliği bulunmaktadır. Stres sonucu ortaya çıkan tükenmişlik iş hayatında işgörenleri, yönetici- işgören ilişkisini ve dolayısıyla örgütleri etkilemektedir. Diğer yandan, iş ve aile çatışması da çalışanın özel ve iş hayatındaki karmaşıklığın bir sonucu olarak pek çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyeti sadece işgören değil aynı zamanda örgüt içi ve toplum düzeyinde sonuçlar yarattığından bu işgücü unsurunun pek çok örgütsel değişkeni ayrı ayrı ve değişen kombinasyonlarla birlikte analiz etmek gereğini karşımıza çıkarmıştır. Yapılan bu çalışmada, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracı (mediatör) etkisini ölçmeye yönelik olarak sağlık çalışanlarına yönelik bir anket uygulaması yapılmıştır. Bulgular; iş- aile çatışmasının duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinden sonuçlar *Kaynakları Koruma Teorisi* ile tutarlılık göstermekte ve desteklenmektedir. Çalışmanın literatüre katkısı; işletmelerde son dönemde oldukça ilgi çeken bu konuya dikkat çekmek ve diğer örgütsel davranış olguları ile ilgisinin araştırılmasını adına farkındalık oluşturabilmektir.

KAYNAKÇA

Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., ve George, J. F. (2007), "IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intention", MIS Quarterly, 31 (1), pp 1-17.

Arı, G.S., Bal, H., ve Bal, E. Ç. (2010), "İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), pp 143-166.

Aslan, D., Kiper, N., Karaağaoğlu, E., Topal, F., Güdük, M., ve Cengiz, Ö. S. (2005), "Türkiye'de tabip odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara.

Ay, M., ve Avşaroğlu, S. (2010), " Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, Iş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının Incelenmesi", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), pp 1170-1189.

Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986), "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", Journal of personality and social psychology, 51(6), pp 1173-1182.

Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., ve Keough, S. (2003), "Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions", Journal of managerial Issues, pp 175-190.

Burke, R. J. (1988). "Some Antecedents Of Work-Family Conflict". Journal Of Social Behavior And Personality, 3(4), 287, pp 287- 302.

Cheng, C., Cheng, C., Bartram, T., Bartram, T., Karimi, L., Karimi, L., ve Leggat, S. (2016), "Transformational leadership and social identity as predictors of team climate, perceived quality of care, burnout and turnover intention among nurses", Personnel Review, 45(6), pp 1200-1216.

Cronbach, L. J. (1951), "Coefficient alpha and the internal structure of tests". psychometrika, 16(3), pp 297-334.

Çağlar, Ç. (2011), "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından Incelenmesi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 11(4), pp 1827-1847.

Dolunay, A. B., ve Piyal, B. (2003), "Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik", Kriz Dergisi, 11(1), 35-48.

Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007), "İş aile Yaşam Çatışmasının iş Stresi iş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: ilaç Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), pp 237-254.

Ersoy, F., Yıldırım, C., ve Edirne, T. (2001),i "Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu". Sürekli Tıp Dergisi, http://www. ttb. org. tr/sted/sted0201/1. Html erişim, 12, 2014.

Freudenberger, H. J. (1974), "Staff burn-out", Journal of social issues, 30(1), pp 159-165.

Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985), "Sources Of Conflict Between Work And Family Roles". Academy Of Management Review, 10, pp 76-88.

Greenhaus, J.H., Karen M. Collins ve Jason D. Shaw, (2003), "The relation between work–family balance and quality of life", Journal of Vocational Behavior, 63(3), pp 510-531.

Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., ve Kutanis, R. Ö. (2009). "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Ilişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3), pp 481- 497.

Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of resources: A new approach at conceptualizing stress. American Psychologist, 44: 513–524.

Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., ve Nijhuis, F. J. (2001), "Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis", European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(1), pp 1-23.

Hwang, I.S. ve Kou, J.H. (2006). "Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations", Journal of American Academy of Business, 8(2), pp 254-255.

Kim, H., ve Stoner, M. (2008), "Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support", Administration in Social Work, 32(3), pp 5-25.

Jackson, S. E., Schwab, R. L., ve Schuler, R. S. (1986), "Toward an understanding of the burnout phenomenon", Journal of applied psychology, 71(4), pp 630-640.

Janssen, P. P., De Jonge, J., ve Bakker, A. B. (1999), "Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses", Journal of advanced nursing, 29(6), pp 1360-1369.

Karabay, M. (2015), "Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma",Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(26), pp 113-134.

Kaçmaz, N. (2005), "Tükenmişlik (burnout) sendromu", İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1), pp 29-32.

Kapız, S. Ö. (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Dergisi, 4(3), pp 139-153.

Kılıç, T., ve Seymen, O. A. (2011), "Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerinanalizi Ve Bir Araştırma", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 9(16), pp 47-67.

Kuvaas, B. (2006). "Performance Appraisal Satisfaction and Employee Outcomes: Mediating and Moderating Roles of Work Motivation", International Journal of Human Resource Management, 17(3), 504-522.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001), "Job burnout. Annual review of psychology, 52(1), pp 397-422.

Maslach, C. (2003). "Job burnout new directions in research and intervention", Current directions in psychological science, 12(5), pp 189-192.

Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout". Journal of organizational behavior, 2(2), pp 99-113.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., ve Meglino, B. M. (1979), "Review and conceptual analysis of the employee turnover process", Psychological bulletin, 86(3), pp 493-522.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996), "Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales", Journal of applied psychology, 81(4), pp 400-410.

Onay, M., ve Kılcı, S. (2011), "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun Işten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar Ve Aşçıbaşılar". Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), pp 363-372.

Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A.G. A. (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (28), pp 1-20.

Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009), "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (33), pp 69-99.

Schaufeli, W. B., Maslach, C., ve Marek, T. (1993), "Historical and conceptual development of burnout", Professional burnout: Recent developments in theory and research, pp 1-16.

Schultheiss, D.E.P. (2006), "The Interface Of Work And Family Life", Professional Psychology: Research and Practice, 37(4), pp

Sibel, O. K. (2004), "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Iş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre Incelenmesi", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(21), pp 57-67.

Siefert, K., Jayaratne, S., ve Chess, W. A. (1991), "Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers", Health & Social Work, 16(3), pp 193-202.

Sobel, M. E. (1982), "Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models", Sociological methodology, 13, pp 290-312.

Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30(1).

Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993) "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention: Path analyses based on meta-analytic findings", Personnel Psychology, 46, pp 259–293.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010), "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 1, pp 209-232.

Wang, Y., Liu, L., Wang, J., ve Wang, L. (2012), "Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital", Journal of occupational health, 54(3), pp 232-240.

Weisberg, J. (1994), "Measuring workers' burnout and intention to leave", International Journal of Manpower, 15(1), pp 4-14.

Williams, J. (2002), "Unbending Gender: Why Family And Work Conflict And What To Do About It, New York: Oxford University Press.

Wong, C. A., ve Laschinger, H. K. S. (2015), "The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study", International journal of nursing studies, 52(12), 1824-1833.

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTLERİNE OLAN DUYGUSAL BAĞLILIKLARINA ETKİSİNDE İŞGÖREN SESSİZLİĞİNİN ARACILIK ROLÜ

Dr. M. Gökhan BİTMİŞ
Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
mgbitmis@gazi.edu.tr
Prof. Dr. Azize ERGENELİ
Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ergeneli@hacettepe.edu.tr
Dr. Fuat OKTAY
T.C. Başbakanlık Müsteşarlığı
fuat.oktay@afad.gov.tr

ÖZET

Bu çalışma dönüşümcü liderliğin işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisini ve bu etkide işgören sessizliğinin aracılık rolünü incelemektedir. Çalışmanın verileri anket yöntemi kullanılarak acil durum yönetiminde çalışan 336 mühendis, mimar, şehir plancısı ve uzmandan toplanmıştır. Çalışmada araştırma hipotezlerinin testi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma bulgularında; dönüşümcü liderliğin işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını olumlu bir yönde etkilediği ve bu olumlu etkide işgören sessizliğinin aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, İşgören Sessizliği, Duygusal Bağlılık

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

İşgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının artması iş ortamlarında artan iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetinde azalma gibi bir çok olumlu çıktı ile ilişkilendirilmektedir (Örneğin; Meyer vd., 2002). Bundan dolayı, işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının artırılmasının sağlanması alanyazında araştırmacıların oldukça ilgisini çekmektedir. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşenden oluştuğunu belirtmişlerdir. Meyer ve Herscovitch (2001) ise duygusal bağlılığın örgütsel çıktılarla diğer bileşenlere nazaran daha güçlü olarak ilişkilendirilebileceğinden bahsetmişlerdir. Duygusal bağlılık, işgörenin örgütüne karşı geliştirmiş olduğu duygusal tutkunluğu, kendini örgütü ile özdeşleştirmesini ve örgütüne katılım sağlamasını temel alan bağlılığı yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

Alanyazında bağlılığın önemli bir öncülünün dönüşümcü liderlik olduğu görülmektedir (Örneğin; Shin vd., 2015; Jin vd., 2016). Burns (1978) dönüşümcü liderliği, liderin vizyonuna yanıt verebilecek şekilde izleyenlerinin tutum ve davranışlarını bilinçli olarak değiştirdiği yaklaşım olarak ifade etmektedir. Dönüşümcü liderlik; örgütün vizyon, misyon ve hedefleri doğrultusunda mevcut halinden daha iyi bir duruma dönüştürülmesi süreçlerini içermektedir (Top vd., 2015). Dönüşümcü liderlik; entelektüel teşvik, ilham verme, bireysel ilgi ve idealleştirilmiş etki olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır (Bass ve Riggio, 2006). Bass (1985)'a göre liderler şu özellikleri taşıdıklarında dönüşümcü olarak adlandırılırlar; ahlaki ve etik olarak yüksek standartlara sahip olmak (idealleştirilmiş etki), gelecek için güçlü bir vizyona sahip olmak (ilham verme), örgütsel normlara meydan okuyan ve yaratıcı düşünceyi cesaretlendirici olma (entelektüel teşvik) ve son olarak izleyenlerinin gelişimsel ihtiyaçlarını tanımlayan ve karşılayan bir lider olmak (bireysel ilgi). Dönüşümcü liderliği oluşturan bu dört temel boyutun aralarındaki yüksek ilişkiden ötürü birçok çalışmada birleştirilerek üst bir faktörde ele alındığı görülmektedir (Örneğin; Judge & Piccolo, 2004; Gilmore vd., 2013; Bottomley vd., 2016).

Dönüşümcü lider, işgörenlere bireysel ilgi göstererek onların karar verme süreçlerinde yer almasını sağlamakta, işgörenlerin iş ortamlarındaki problemlere yeni yaklaşımlarla çözüm yolları üretebilmelerini kolaylaştırmaktadır (Örneğin; Avolio, 1999; Walumbwa ve Lawler, 2003; Avolio vd., 2004). Dönüşümcü lider karizmasıyla rol model olarak işgörenlerin ortak vizyon, misyon ve örgütsel amaçlarla bütünleşmesini sağlamakta, böylelikle de işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır (Örneğin; Avolio vd., 2004).

Alanyazında dönüşümcü liderlik bir çok olumlu çıktıyla ilişkilendirilmektedir. Örneğin; Bass ve Riggio (2006) dönüşümcü liderliğin; iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilişkili olduğundan söz etmişlerdir. Walumbwa ve Lawler (2003) dönüşümcü liderliğin iş çıktıları (örgütsel bağlılık, iş tatmini ve geri çekilme davranışları) üzerindeki etkisinde kolektivizmin düzenleyici rolünü ortaya koymuşlardır. Walumbwa ve Lawler, dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisinin geri çekilme davranışlarına göre daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Avolio ve arkadaşları (2004) ise dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı, yapısal mesafenin düzenleyici etkisini bulmuşlardır. Kim ve arkadaşları (2015) ise dönüşümcü liderliğin, öz-benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolünü raporlamışlardır. Top ve arkadaşları (2015) kamu ve özel sektör hastane çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmalarında hem kamu hem de özel sektör işgörenleri açısından duygusal bağlılığın dönüşümcü liderlik, iş tatmini ve örgütsel güven ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

İşgören sessizliği ise işgörenin işi ile alakalı bilgi, fikir ve görüşlerini bilinçli bir şekilde dışavurumdan kaçınması olarak ifade edilmektedir (Van Dyne vd., 2003). Bir çok araştırmacı (Örneğin; Morrison ve Milliken, 2000) dışavurumdan kaçınma davranışının sessizliğin temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Van Dyne ve arkadaşlarına (2003) göre işgörenin bu dışavurumdan kaçınması kabullenici, koruma ve korunma gibi farklı amaçlarda olabilmektedir. Zengtian ve Xiuyuan (2014) çalışmalarında dönüşümcü liderliğin işgören seslilik davranışları üzerindeki olumlu etkisini ve bu olumlu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracı, prosedürel adaletin düzenleyici rollerini bulmuşlardır. Dönüşümcü liderliğin; entelektüel teşvik, ilham verme, bireysel ilgi ve idealleştirilmiş etkiden oluşan liderlik tarzları dikkate alındığında tüm bu boyutların işgörenlerin seslilik davranışı göstermelerinde motive edici birer unsur olduğu görülmektedir (Zengtian ve Xiuyuan, 2014). Farndale ve arkadaşları (2011) ise işgören seslilik davranışları mekanizması ile işgörenlerin karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanmasının örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olacağından söz ederek işgörenlerin seslilik davranışını bir fırsat olarak gördüklerini ve bu fırsata örgütlerine bağlılık göstererek karşılık verdiklerini belirterek çalışmalarında işgören seslilik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki raporlamışlardır.

Yukarıdaki alanyazına bağlı kalınarak bu çalışmada aşağıdaki iki temel araştırma hipotezi sınanacaktır:

H_1: Dönüşümcü liderlik işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını olumlu olarak etkiler.

H_2: İşgören sessizliği, dönüşümcü liderliğin işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıklarına etkisinde aracılık rolü üstlenir.

2.Yöntem

2.1. Katılımcılar

Çalışmanın verileri acil durum yönetiminde çalışan 336 mühendis, mimar, şehir plancısı ve uzmandan anket yöntemi ile toplanılmıştır (Anket dönüş oranı %82'dir). Bu örneklem grubunun seçilmesindeki temel neden; farklı kurumlarda çalışan acil durum yönetimi işgörenlerinin yeni bir kurum altında birleştirilmeleri ile yaşanan örgütsel dönüşümde, dönüşümcü liderliğin örgüte olan duygusal bağlılık üzerindeki etkisi ve bu etkide işgören sessizliğinin aracılık rolünü incelemektir. Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların %74'ü erkektir.

2.2. Ölçüm Araçları

Çalışmada ölçüm araçları demografik değişkenler dışında 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

2.2.1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik, Bass ve Avolio (1997) tarafından geliştirilen çok faktörlü liderlik anketinden 20 ifade ile ölçülmüştür. Dönüşümcü liderliği oluşturan idealleştirilmiş etki (8 ifade), entellektüel teşvik (4 ifade), ilham verme (4 ifade) ve bireysel ilgi (4 ifade) boyutları önceki araştırmalarda (Örneğin; Bottomley vd., 2016; Gilmore vd., 2013 ve Judge & Piccolo, 2004) izlenilen yöntem uygulanarak üst bir faktörde toplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.97 olarak bulunmuştur.

2.2.2. İşgören Sessizliği

İşgören sessizliği Van Dyne ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ölçeğin, bireyin kendini savunması amacıyla sessiz kalma davranışı sergilemesine yönelik olan beş ifadesi kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.90 olarak bulunmuştur.

2.2.3. Duygusal Bağlılık

İşgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıkları ise Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinden duygusal bağlılığa ilişkin 6 madde ile değerlendirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu bir madde düşük faktör yükü nedeniyle ölçekten çıkarılmış ve beş madde duygusal bağlılık ölçeğini oluşturmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.86 olarak bulunmuştur.

Dönüşümcü liderlik, işgören sessizliği ve duygusal bağlılık değişkenlerinden oluşan araştırma modelinin geçerliliği ise doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Sonuçlar, araştırma modelinin geçerliliğini desteklemiştir ($\chi 2/df = 2.49$; CFI= 0.95; RMSEA=0.06).

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo1'de verilmiştir. Buna göre; örgüte olan duygusal bağlılık dönüşümcü liderlik ile olumlu yönde ve anlamlı ($r=0.45$; $p<0.01$), işgören sessizlik davranışı ile ise ters yönlü ve anlamlı ($r=-0.44$; $p<0.01$) bir ilişkiye sahiptir. Dönüşümcü liderlik ile işgören sessizliği ise ters yönlü ve anlamlı ($r=-0.62$; $p<0.01$) bir ilişkiye sahiptir.

Tablo 1. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1. Dönüşümcü Liderlik	2.88	1.01	----		
2. İşgören Sessizliği	2.78	1.02	-0.62**	----	
3. Duygusal Bağlılık	3.07	0.97	0.45**	-0.44**	----

** $p < 0.01$, Ort. =Ortalama, S.S.= Standart Sapma.

Çalışmada araştırma hipotezlerinin testi için yapısal eşitlik modellemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın ölçme ve yapısal modeli oluşturularak Tablo 2'de yol analizi sonuçları sunulmuştur. Buna göre; dönüşümcü liderliğin örgüte olan duygusal bağlılığı olumlu ve anlamlı ($\beta=0.53$; $p<0.00$) bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bundan dolayı araştırmanın $\mathbf{H_1}$'i kabul edilmiştir.

Tablo 2. Yol Analizi Sonuçları

	β	S.H.	K.O.	p
DL→SES	-0.66	0.05	-12,39	0.00
SES→DB	-0.24	0.08	-3.32	0.00
DL → DB	0.53	0.06	9.28	0.00
DL →DB (SES ile)	0.37	0.08	5.07	0.00

S.H. =Standard hata, K.O. = Kritik oran, DL=Dönüşümcü liderlik, SES=İşgören sessizliği, DB=Duygusal bağlılık

Sonuçlarda ayrıca; dönüşümcü liderliğin işgören sessizliğini ters yönde (β=-0.66; p<0.00), işgören sessizliğinin duygusal bağlılığı ters yönde (β=-0.24; p<0.00) ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin ise işgören sessizliği ile birlikte azaldığı (Δβ=0.16) görülmektedir. Bu bulgular Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre işgören sessizliğinin, dönüşümcü liderlik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu desteklemektedir. Çalışmada aracılık etkisinin testi için ayrıca Preacher ve Hayes (2008) tarafından önerilen önyükleme yöntemine başvurulmuştur. Bu doğrultuda yanlılığı düzeltilmiş (YD) %95 güven aralığında 1000 önyükleme yapılarak sonuçlar incelenmiştir. Önyükleme yöntemi sonuçları, işgören sessizliğinin dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılık ile olan ilişkisindeki aracılık etkisini doğrulamaktadır (Alt limit (YD, 95%)=0.05; Üst limit (YD, 95%)=0.30; p<0.00). Bundan dolayı araştırmanın **H_2**'si kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada dönüşümcü liderliğin işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisi ve dönüşümcü liderlik ile duygusal bağlılık ilişkisinde işgören sessizliğinin aracılık rolü acil durum yönetimi işgörenleri örnekleminde incelenmiştir. Sonuçlarda, dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Nitekim dönüşümcü lider, sahip olduğu karizmatik özelliklerle izleyenleri üzerinde duygusal bir etki yaratarak izleyenlerin kendilerini liderleri ve örgütleri ile özdeşleştirmesini kolaylaştırabilecektir. Dönüşümcü lider, iş ortamında yaratmış olduğu iyimser atmosfer ile zor şartlarda bile izleyenlerini motive edici davranışlar sergileyebilecektir. Benzer şekilde, dönüşümcü lider işgörenlerle bireysel olarak ilgilenerek onlara adeta koçluk yapacak ve işgörenlerin kendilerini özel hissetmelerini sağlayarak iş ortamında destekleyici bir ortamın oluşmasına katkıda bulunacaktır. Tüm bunlardan dolayı dönüşümcü liderlik davranışı, işgörenlerin örgütlerine yükledikleri anlam ve aitlik hissinin artmasını sağlayarak işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını artırabilecektir. Bu bulgu Walumbwa ve Lawler (2003), Avolio ve arkadaşları (2004) ile Top ve arkadaşları (2015)'nın dönüşümcü liderliğin bağlılık üzerindeki olumlu etkisine yönelik olarak ortaya koydukları sonuçlar ile uyumludur.

Çalışmanın en önemli sonuçlarından bir tanesi ise işgören sessizliğinin dönüşümcü liderlik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olmasıdır. Diğer bir deyişle, dönüşümcü liderlik işgörenlerin sessizlik davranışlarını azaltmakta bu da onların örgütlerine duygusal olarak daha çok bağlanmalarını sağlamaktadır. Nitekim dönüşümcü lider; işgörenlerini karizması, bireysel ilgi ve mevcut problemlere yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımların desteklenmesi gibi faktörlerle ortak vizyon ve misyon doğrultusunda motive ettiği için bu işgörenlerin iş ortamlarında daha az sessiz kalma davranışı göstermelerini bekleyebiliriz. Bu bulgu Zengtian ve Xiuyuan (2014)'nın dönüşümcü liderliğin işgören seslilik davranışları üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan çalışması ile uyumludur. İş ortamında daha az düzeyde sessiz kalma davranışı gösteren işgörenlerin ise Farndale ve arkadaşlarının (2011) önerdiği gibi bu davranışı bir fırsat olarak algılayıp karşılığında örgütlerine duygusal olarak daha çok bağlanabileceklerini söylemek mümkündür.

Bu çalışma ile dönüşümcü liderliğin dönüşüm yaşayan örgütlerde gerek işgören sessizliğini azaltarak dolaylı olarak, gerekse de doğrudan işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını artırdığı ortaya konulmaktadır. Bundan dolayı, özellikle herhangi bir düzeyde dönüşüm yaşayan örgütlerde bu dönüşümü sağlamak üzere dönüşümcü liderlik tarzına sahip yöneticilere sorumluluk verilmeli ya da mevcut yöneticiler gerekli olduğu durumlarda Walumbwa ve Lawler'ın (2003) önerdiği gibi dönüşümcü liderlik eğitim programlarına katılmalıdırlar.

Çalışmada kullanılan kesitsel veri ve acil durum yönetimi işgörenleri örneklemi çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Gelecekteki çalışmalarda boylamsal veri kullanılması ve farklı örneklem gruplarında çalışmanın tekrarlanması sonuçların genelleştirilebilmesi ve değişkenler arası neden sonuç ilişkisi kurulabilmesi açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, pp. 1-18.

Avolio, B. J. (1999), Full leadership development: Building the vital forces in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.

Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004), "Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance", Journal of Organizational Behavior, 25(8), pp. 951-968.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), pp.1173-1182.

Bass, B. M. (1985), Leadership and performance beyond expectations, New York: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997), Full range model of leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Redwood City, CA: Mind Garden.

Bass, B. M., & Riggio, R. (2006), Transformational leadership (2nd ed.), New York, NY: Psychology Press.

Bottomley, P., Mostafa, A. M. S., Gould-Williams, J. S., & León-Cázares, F. (2016), "The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviours: The Contingent Role of Public Service Motivation", British Journal of Management, 27, pp. 390-405.

Burns, J. M. (1978), Leadership, New York: Harper & Row.

Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2011), "The influence of perceived employee voice on organizational commitment: An exchange perspective", Human Resource Management, 50(1), pp. 113-129.

Gilmore, P. L., Hu, X., Wei, F., Tetrick, L. E., & Zaccaro, S. J. (2013), "Positive affectivity neutralizes transformational leadership's influence on creative performance and organizational citizenship behaviors", Journal of Organizational Behavior, 34(8), pp. 1061-1075.

Jin, S., Seo, M. G., & Shapiro, D. L. (2016), "Do happy leaders lead better? Affective and attitudinal antecedents of transformational leadership", The Leadership Quarterly, 27(1), pp. 64-84.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004), "Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity", Journal of applied psychology, 89(5), pp. 755-768.

Kim, T. Y., Liden, R. C., Kim, S. P., & Lee, D. R. (2015), "The interplay between follower core self-evaluation and transformational leadership: Effects on employee outcomes", Journal of Business and Psychology, 30(2), pp. 345-355.

Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001), "Commitment in the Workplace: Toward a General Model", Human Resource Management Review, 11, pp. 299-326.

Meyer, J. P., & Allen, N. (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review, 1, pp. 61-89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002), "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", Journal of Vocational Behavior, 61, pp. 20-52.

Morrison, E. W. and Milliken, F. J. (2000), "Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world", Academy of Management Review, 25, 706-725.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008), "Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models", Behavior Research Methods, 40, pp.879-891.

Shin, J., Seo, M. G., Shapiro, D. L., & Taylor, M. S. (2015), "Maintaining Employees' Commitment to Organizational Change The Role of Leaders' Informational Justice and Transformational Leadership", The Journal of Applied Behavioral Science, 51(4), pp. 501-528.

Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015), "Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: Public servants versus private sector employees", The International Journal of Human Resource Management, 26(9), pp. 1259-1282.

Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003), "Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs", Journal of Management Studies, 40(6), pp. 1359-1392.

Walumbwa, F. O., & Lawler, J. J. (2003), "Building effective organizations: Transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviours in three emerging economies", International Journal of Human Resource Management, 14(7), pp.1083-1101.

Zengtian, Z., & Xiuyuan, G. A. O. (2014), "The Impact of Transformational Leadership on Employee Voice Behavior: The Role of Organizational Identification and Procedural Justice", International Business and Management, 9(2), pp.168-172.

ÖRGÜTSEL ADALET, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACILIK ROLÜ

Doktora Öğrencisi İnan ERYILMAZ

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, inaneryilmaz@gmail.com

Arş. Gör. Deniz DİRİK

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, deniz.ispirli@cbu.edu.tr

Prof. Dr. Sevinç KÖSE

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, sevinç.kose@cbu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel adalet ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki varsayılan ilişkilerin ve bu süreçte lider-üye etkileşiminin aracılık rolünün araştırılmasıdır.

Bu amaç doğrultusunda Malatya ve İzmir illeri kamu sektöründe çalışan 184 katılımcıya araştırma ölçekleri ve demografik değişkenleri içeren anket uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılan ölçekler aracılığıyla araştırma hipotezleri sınanmıştır. Analiz neticesinde, algılanan örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel adaletin dağıtım adaleti ve etkileşimsel adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler izlenmiştir. Lider üye etkileşiminin, örgütsel adaletin alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği, yine örgütsel adalet alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin ölçek ortalamalarının yaş ve iş tecrübesi demografik değişkenlerine göre, lider-üye etkileşimi ortalamalarının ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ayrıca saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Lider-Üye Etkileşimi, Aracılık Etkisi

1. Giriş

Günümüz iş dünyasının yaşamsal ve vazgeçilmez kavramlarından biri olan "adalet", stratejik bir rekabet kaynağı olan insan faktörünün işletmeye kazandırılması, etkin ve verimli kullanılabilmesi için kilit önem arz eder. Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içindeki yönetsel uygulamaların ne derece adil olduğu ile ilgili değerlendirmelerini tanımlayan kavramdır (Moorman, Niehoff ve Organ,1993). Örgütsel adalet algısını etkileyen pek çok örgütsel ve yönetsel unsur olduğu gibi, adalet algısının etkilediği düşünülen birçok örgütsel kavram da söz konusudur. Bu kavramların başında ise çalışanın işinden ne derece memnun olduğu ve haz aldığının duygusal değerlendirmesi olarak tanımlanan iş tatmini kavramı ile (Yürür, 2008) çalışanların mevcut iş ve iş koşullarından memnuniyetsizliği sonucu oluşan işten ayrılma niyeti (Cho, Bae, Ahn ve Lee, 2009) kavramı gelmektedir.

İşgören ve örgüt arasındaki açık ve örtük tüm sözleşmeler çoğunlukla lider üzerinden şekillenmektedir. Lider ve işgörenin ilişki ve etkileşimi, tarafların ve özellikle de örgütün menfaati için önem taşımaktadır. Lider-üye arasındaki bu etkileşimin temel varsayımı; liderin her bir üye ile farklı kalitede ilişkiler geliştirdiği ve bu sürecin lider-üye tutumlarını ve davranışlarını etkileyebilmesidir (Ansari, Hung ve Aafagi, 2007). Lider ve üye arasındaki etkileşim, beraberinde olumlu ilişkilerin kurulmasına ve iş tatmininin artmasına neden olabilmektedir. Konuya ilişkin gerçekleştirilen pek çok akademik araştırma, varsayılan etkileşimin iş tatminine olumlu katkısına işaret etmektedir (Cheung ve Law, 2008; Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014). Aynı zamanda lider-üye arasındaki ilişkinin niteliğinin, işgörenin işten ayrılma niyetini etkilediğine dair araştırmalar da alanyazında mevcuttur (Şahin, 2011; Çağ, 2011).

İlgili yazın incelendiğinde örgütsel adalet, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki varsayılan ilişkilerin birçok çalışmaya konu edildiği dikkat çekmektedir (Chang ve Dubinsky, 2005; İşcan ve Sayın, 2010; Choi, 2011; Karavardar, 2015). Ancak, Türkiye gibi kişisel ilişkilerin iş süreçlerine hâkim olduğu, güç mesafesi yüksek, toplulukçu ve belirsizlikten kaçınma eğiliminin yüksek olduğu bir toplumsal kültür bağlamında (Wasti, 1998; Hofstede, 2001; Sargut, 2001) örgütsel adalet, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinin, lider-üye etkileşiminden bağımsız değerlendirilmesi, kanımızca kısıtlı bir bakış açısı sunmaktadır. Çalışmamızın çıkış noktası, kültürel özelliklerimiz ve ilişkisel eğilimlerimiz göze alındığında, çalışmamıza konu olan örgütsel süreç ve sonuçların açıklanmasında lider ile üye arasındaki etkileşimlerin doğası ve kalitesinin etkisinin incelendiği bütüncül bir model kurma ihtiyacı duymuş olmamızdır.

2. Kuramsal Çerçeve ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Örgütsel adalet, "*örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapıldığı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl iletildiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi*" olarak tanımlanmaktadır (İçerli, 2010:69). Çalışanların, örgütün adil olup olmadığına ilişkin algıları sonucu bir takım örgütsel çıktılar oluşmakta ve bu durum örgütsel adalet konusunun öneminin artmasına yol açmaktadır (İşcan, 2005:150).

Örgütsel adalet ve boyutları ile ilgili alanyazın incelendiğinde örgütsel adaletin üç boyutlu yapısı (dağıtım, işlemsel ve etkileşim adaleti) üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Dağıtım adaleti; bireylerin dağıtılan kaynaklardan (ücret, terfi, vs.) adil şekilde pay aldığını düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Atalay, 2010). Çalışanlar, yöneticileri tarafından verilen ödüllerin, cezaların, işletme girdilerinin veya çıktılarının dağıtımında adaletin sağlanmasını, bunun için de herkese eşit davranılmasını beklemektedirler (İyigün, 2012). İşlemsel adalet, elde edilen kazanımların belirlenmesinde ve kararların alınmasında kullanılan biçimsel prosedürler, süreç ve yöntemlere ilişkin algılanan adaleti ifade etmektedir. Etkileşim adaleti ise, prosedürler uygulanırken çalışanların maruz kaldığı tutum ve davranışların niteliğine yönelik adalet algısı olarak tanımlanmaktadır. Etkileşim adaleti, örgütte karar alıcılar, yani adaletin kaynağı olanlar ile çalışanlar arasındaki iletişim sürecine odaklanmaktadır (Kutanis ve Çetinel, 2009). Örgütsel adalet, çalışmamızda bu üç boyut çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Sosyal mübadele kuramı, örgüt tarafından kendisine adil davranıldığını ve değer verildiğini düşünen çalışanın örgütüne karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirerek karşılık vereceğini iddia eder (Cho, vd., 2009). Aksine, çalışanların örgütlerinde adaletsizlik algılaması ise olumsuz davranışlarla ilişkilendirilmektedir (Beugre, 1998:1092). Örgütsel adalet algısının etkilediği kavramların başında, çalışanın işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu duygular olarak tanımlanan iş tatmini gelmektedir (İşcan ve Sayın, 2010:204). Algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki varsayılan ilişki birçok çalışmaya konu edilmiştir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng 2001; Chang ve Dubinsky, 2005; Choi, 2011). Bu kuramsal benzerlikten hareketle;

H1(a,b,c): Algılanan örgütsel adaletin alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif ilişki vardır.

İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmak konusunda karar veya niyet olarak tanımlanmaktadır (Bartlett, 1999). İşten ayrılma niyetinin oluşumu genel olarak dışsal, örgütsel ve kişisel unsurlardan etkilenmektedir. İşten ayrılma niyetini azaltan ya da engelleyen faktörler; örgütsel ödüller, iş tatmini, alternatif iş olanaklarının kalitesi ve çalışanın işine yaptığı yatırımın büyüklüğü şeklinde ifade edilmektedir (Şahin, 2011). Yöneticilerin, çalışanların terfi ya da görev dağılımlarında taraflı bir şekilde davranmaları, örgüt içinde performans değerlendirme sistemindeki eşitsizlikler, çalışanlarla açık ve dürüst bir iletişim kurulamaması ve çalışanların yeterli düzeyde ödüllendirilmemesi, çalışanlarda örgütsel adalet algısının zedelenmesine ve işten ayrılma eğilimi sergilemelerine neden olmaktadır (İçerli, 2010:70). Bu kuramsal benzerlikten hareketle;

***H2(a,b,c): Algılanan örgütsel adaletin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır*.**

Örgütsel adalet algısının oluşmasında lider önemli bir kaynak kabul edildiğinden, adalet algısı ile ilgili farklı iş tutumları ve davranışları liderin tutumuyla ilişkilendirilir (Erdoğan ve Liden, 2006). Liderler ve üyeleri arasındaki çift yönlü ilişkinin doğası gereği, örgütsel adalet algısının lider- üye etkileşimi üzerinde etkili olacağı değerlendirilmektedir (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997). Lider üye etkileşimi teorisi, yönetici ve her bir astı arasındaki karşılıklı ilişkiye odaklanan bir yaklaşımdır (Dansereau, Graen ve Haga, 1975). Lider üye etkileşimi, özellikle lidere yakın olan grup içi üyelerin liderin adaletine yönelik algılarının, liderle etkileşimi uzak olan grup dışı üyelerin algılarına göre çok daha yüksek gerçekleştiğini ileri sürmektedir (Turunç, Tabak, Şeşen ve Türkyılmaz, 2010). Katrinli, Atabay, Günay ve Çangarlı (2010) da çalışmalarında dağıtımsal adalet ile iş tatmini ilişkisinde lider üye etkileşiminin aracılık etkisinin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Liderlerin adaletli olarak algılanması, lider üye etkileşiminin kalitesine katkıda bulunacaktır (Yukl, O'Donnell ve Taber, 2009; Scandura, 1999). Bu kuramsal benzerlikten hareketle;

H3: Lider-üye etkileşimi, algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasında aracılık etkisine sahiptir.

H4: Lider-Üye etkileşimi, algılanan örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisine sahiptir.

3. Yöntem

Araştırmanın evrenini Malatya ve İzmir illerinde kamu sektöründe farklı kurumlarda çalışan ve yönetici pozisyonunda olmayan memurlar oluşturmaktadır. Çalışma tarayıcı nitelikte olup, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 184 katılımcı üzerinden araştırma hipotezleri sınanmıştır. Araştırmaya dahil edilen kamu çalışanlarının 86'sı kadın (%46,7) ve 98'i (%53,3) erkektir. Katılımcıların 89'u (%48,3) yüksekokul-üniversite mezunu, 95'i (%51,7) ise lise mezunudur. Katılımcıların ortalama yaşı 35, ortalama çalışma süresi ise 12 yıldır.

Survey yönteminin benimsendiği araştırmada veri toplama araçları olarak algılanan örgütsel adalet, lider-üye etkileşimi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ve cinsiyet, yaş, eğitim, iş tecrübesi demografik değişkenlerini içeren soru formu kullanılmıştır. Katılımcıların verileri SPSS 20.0 ve AMOS istatistiksel programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Örgütsel adalet algılamalarını ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Yıldırım (2002) tarafından uyarlaması yapılan 20 maddelik Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Üç faktörlü ölçeğin (dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti) sırasıyla cronbach's alpha katsayıları .831, .827, .798 olarak bulunmuştur. Üç faktörlü yapıya ilişkin uyum değerleri ise, $\chi 2/sd = 2,52$, RMSEA = 0,041, CFI= 0,85, AGFI= 0,80'dir.

Çalışanların liderleriyle olan ilişkisinin kalitesini ölçmek için Dienesch ve Liden (1986) tarafından geliştirilen Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği (LMX-7) üye formu kullanılmıştır. Tek faktörlü ölçeğin cronbach's alpha katsayısı .798; yapıya ilişkin uyum değerleri ise, $\chi 2/sd = 3,13$, RMSEA = 0,061, CFI= 0,82, AGFI= 0,81'dir.

İş tatmini, Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketi aracılığıyla tek boyut üzerinden ölçülmüştür. Kişilerin genel iş tatminlerini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek toplam 5 madde içermektedir. Cronbach's alpha katsayısı .816'dır. Faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri ise, $\chi 2/sd = 2,12$, RMSEA = 0,034, CFI= 0,96, AGFI= 0,90 olarak bulunmuştur.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Cammann ve diğerleri (1979) tarafından geliştirilmiş ve 3 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Tek faktörlü ölçeğin cronbach Alpha katsayısı. 827, yapıya ilişkin uyum değerleri ise, $\chi 2/sd = 2,23$, RMSEA = 0,057, CFI= 0,88, AGFI= 0,86 olarak bulunmuştur.

Tüm ölçeklerde ifadelere katılım 5'li Likert ölçeği ile (1-Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5-Tamamen Katılıyorum'a doğru) derecelendirilmiştir.

4. Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu faktör yapısı doğrulanan algılanan örgütsel adalet, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve lider-üye etkileşimi ölçekleri arasındaki varsayılan ilişkileri görmek ve hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. Dağıtım Adaleti	2,84	0,73	1						
2. İşlemsel Adalet	3,15	0,96	,260*	1					
3. Etkileşimsel Adalet	2,81	0,82	,510**	,217**	1				
4. Örgütsel Adalet Algısı	2,93	0,81	,868**	,824**	,775**	1			
5. Lider Üye Etkileşimi	2,91	0,76	,541**	,201*	,303*	,498**	1		
6. İş Tatmini	3,03	0,94	,496**	,424**	,452**	,432**	,511**	1	
7. İşten Ayrılma Niyeti	2,87	1,02	-,274*	-,098	-,241*	-,301**	-,392**	-,374**	1

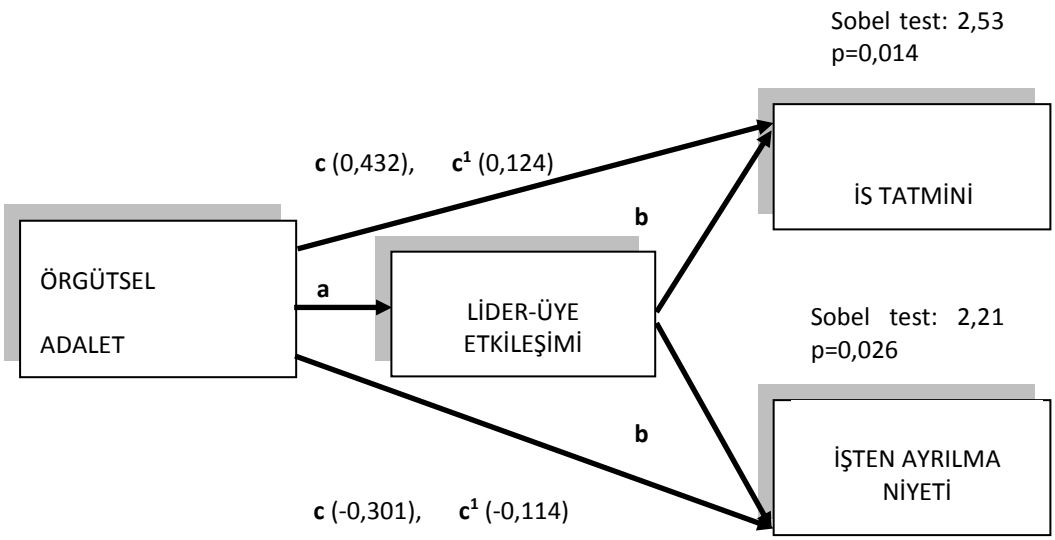
*p < .05, **p < .01

Araştırma hipotezlerini test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda; algılanan örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutu ile iş tatmini arasında (r = .496, p < .01) pozitif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Bu nedenle, H1a hipotezi kabul edilmiştir. İşlemsel adalet boyutu ile iş tatmini arasında (r = .424, p < .01) pozitif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Bu nedenle H1b hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak, etkileşimsel adalet boyutu ile iş tatmini arasında (r = .452, p < .01) pozitif yönlü anlamlı ilişki görülmüş ve H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Algılanan örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında (r =- .274, p < .05) negatif yönlü anlamlı ilişki görülmüş ve H2a hipotezi desteklenmiştir. İşlemsel adalet boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında (r = -.098, p < .01) anlamlı ilişki bulgulanmamıştır. Bu nedenle H2b hipotezi reddedilmiştir. Etkileşimsel adalet boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında (r =-.241, p < .05) negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilerek H2c hipotezi onanmıştır.

Aracı etki analizinde Baron ve Kenny (1986)'nin yöntemi temel alınmıştır. Baron ve Kenny'nin yönteminde üç koşulun (a, b ve c yolları) gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmelidir. Bunun yanı sıra, aracı değişken ile bağımsız değişken birlikte modele dâhil olduğunda, c yolunun anlamsız duruma gelmesi veya etkisinin düşmesi gerekmektedir. Bu durumun tespiti ise, c^1 yolunun incelenmesi ile mümkündür. c^1 yolunun sıfır olması veya azalması aracı etkinin var olduğunun bir göstergesidir (Preacher ve Hayes, 2008). Aracı etkiden tam anlamıyla söz edebilmek için, Sobel testinin anlamlılığına da bakmak gerekir. Eğer Sobel testinin Z skor katsayısı 1,96'dan büyükse ve anlamlıysa aracı etkinin anlamlılığından ve varlığından söz edilebilir (Frazier, Tix ve Baron, 2004).

Örgütsel adalet bağımsız değişkeni ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenleri arasında lider-üye etkileşiminin aracı etkisine yönelik kurulan modelde a, b, c ve c' yollarının nasıl gerçekleştiğine ilişkin şema Şekil 1' de yer almaktadır.



Şekil 1. Lider-Üye Etkileşiminin, Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü

Algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolünü gösteren Şekil 1 incelendiğinde, "a" yolu için regresyon katsayısının 0,498 ve anlamlılık düzeyinin 0,001; "b" yolu için regresyon katsayısının 0,511 ve anlamlılık düzeyinin 0,001; ve "c" yolu için regresyon katsayısının 0,432 ve anlamlılık düzeyinin 0,001 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Ancak, aracı etkiden tam olarak söz edebilmek için bağımsız ve aracı değişkenler modele birlikte dâhil edildiğinde c^1 yolunun sıfır olup olmadığına veya etki düzeyinin azalıp azalmadığına bakılmalıdır. c^1 yolu (β=0,124; p= 0,075) incelendiğinde, c yolunda söz konusu olan etkinin ortadan kalktığı görülmektedir. Bu durum, örgütsel adalet ile iş tatmini ilişkisinde lider-üye etkileşiminin "aracı değişken" olduğunu kanıtlamaktadır. Bu nedenle H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Algılanan örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolüne ilişkin model incelendiğinde, "a" yolu için regresyon katsayısının 0,498 ve anlamlılık düzeyinin 0,001; "b" yolu için regresyon katsayısının -0,392 ve anlamlılık düzeyinin 0,001; ve "c" yolu için regresyon katsayısının -0,301 ve anlamlılık düzeyinin 0,001 olduğu görülmektedir. Aracı etkinin varlığından söz edebilmek için gerekli son koşul c^1 yolunda (β=-0,114; p= 0,001) ise "c" yoluna göre bir azalmanın var olduğu görülmektedir. Bu durum örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde lider-üye etkileşiminin "kısmi aracı değişken" olduğunu göstermektedir. Bu nedenle H4 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Bu bulgulara ek olarak, örgütsel adalet ve lider üye etkileşimi ölçek ortalamalarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim, gelir durumu, iş tecrübesi) göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel adalet algısının yaş ve iş tecrübesi demografik değişkenlerine göre farklılaştığı; yaş ve iş tecrübesi az olanların, fazla olanlara kıyasla daha fazla örgütsel adaletsizlik algıladıkları görülmüştür (p<.05). Lider-üye etkileşimi değişkeni açısından ise kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla lider ile daha düşük etkileşim içerisinde olduğu anlaşılmıştır (p < .05).

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, algılanan örgütsel adaletin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini ve bu ilişkide lider-üye etkileşiminin rolünü ortaya koymak amacıyla ele alınmıştır. Elde edilen bulgular ışığında; örgütsel adalet boyutlarının tamamının (dağıtım adaleti, işlemsel adalet, etkileşim adaleti) iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir. Örgütsel adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ise işlemsel adalet alt boyutu dışında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular alanyazındaki çalışmalar ile uyumludur (Chang ve Dubinsky, 2005; Yürür, 2008; Turunç vd., 2010; Karavardar, 2015).

Olumlu örgütsel adalet algısına sahip çalışanlar, örgütlerde daha başarılı, verimli ve mutlu olmakta, yüksek ve kaliteli performans göstermekte ve örgüt ile yöneticiye güven beslemektedir. Olumsuz örgütsel adalet algısına sahip çalışanlar ise düşük performans sergilemekte, devamsızlık yapmakta ve örgütlerine yabancılaşmaktadır. Bu nedenle örgütsel adalet ve boyutları, hem çalışanların iş doyumu ve motivasyonu, hem de örgütlerin başarısı için önem arz etmektedir. Benzer çalışmalardan farklı olarak, lider-üye etkileşimi değişkeninin, örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisinde aracı, işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, liderin astları ile kuracağı karşılıklı güvene dayalı yüksek kalitede etkileşimin, astların performans göstergelerinden olan iş tatminini olumlu aracılık etmek yoluyla arttırdığını, işten ayrılma niyetini ise olumsuz aracılık etmek yoluyla azalttığını göstermektedir.

Lider ile astları arasında karşılıklı güven ortamının oluşabilmesi ve karşılıklı ilişkinin ekonomik mübadelenin ötesine geçerek sosyal mübadeleye dayanması için öncelikle liderin astlarına adil davranması gerekmektedir. Lider, astlarını örgüt içerisinde meşru esasları temel alarak sınıflandırır ve bu işlemi adil bir şekilde gerçekleştirirse çalışanlar, liderin kendilerine karşı izlemiş olduğu tutumdan dolayı rahatsızlık hissetmeyecektir. Bu durum, örgütlerin etkili ve verimli çalışabilmesinin temel bileşenlerinden olan beşeri unsurların iş doyumuna ulaşmasına ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasına katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

Ansari,M.A., Hung, D.K.M. ve Aafagi, R. (2007), "Leader-member exchange and attitudinal outcomes: Role of procedural justice climate", Leadership and Organization Development Journal, 28, 690-709.

Atalay, C. G. (2010), Örgütsel adalet, örgütsel davranIşta güncel konular. Bursa: Ekin Basım Yayın.

Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction İn social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

Bartlett, K.R. (1999), The relationship between training and organizational commitment in the health care field, The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illınois, Urbana.

Basım, N. ve Şeşen, H. (2009), "Örgütsel adalet algısı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü", Osman Gazi Üniversitesi 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 806-812.

Beugre C.D.(1998), Managing Fairness in Organizations, Connecticut, London: Greenwood Publishing.

Çağ, A. (2011), Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014), "Lider-üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma", KOSBED, 28, 35-58.

Chang, C. ve Dubinsky, A. J. (2005), "Organizational justice in sales force: a literature review with propositions", Journal Of Business to Business Marketing, 12(1), 35-71.

Cheung, M. ve Law, M. (2008), "Relationships of organizational justice and organizational ıdentification: the mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong", Asia Pasific Business Review, 14(2), 213-231.

Cho, S., Bae, J., Ahn, S. ve Lee, K-H. (2009), "Relationship between organizational justice and organizational outcomes by combining transaction cost approach with social exchange theory", Annual Meeting of the Southern Political Science Association, New Orleans http://www.allacademic.com/meta/p295238_index.html, (Erişim T. 12.08.2016)

Choi, S. (2011), "Organizational justice and employee work attitude: The federal case", The American Review of Public Administration, 41(2), 185-204.

Colquitt, J.A, Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H ve Ng K.Y. (2001), "Justice at the millennium: A Meta-analytic review of 25 years of organizational justice research", Journal of Applied Psyhology, 86(3), 425-445.

Dansereau, F.Q, Graen, G. ve Haga, W. (1975), "A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal ınvestigation of the role-making process", Organizational Behavior and Human Performance, 13, 46-78.

Dienesch, R.M. ve Liden, R.C. (1986), "Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development", Academy of Management Review, 11(3), 618-634.

Erdoğan, B. ve Liden, R.C.(2006), "Collectivism as a moderator of responses to organizational justice:Implications for leader-member exchange and ingratiation",Journal of organizational Behavior,27,1-17.

Frazier, P. A., Tix, A. P. ve Baron, K. E., (2004), "Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research", Journal of Counseling Psychology, 51(1), 115–34.

Hofstede, G., (2001), Culture's Consequences, 2nd Ed. Beverly Hills, CA: Sage.

İçerli, L. (2010), "Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım", Journal of Entrepreneurship and Development, 5(1), 67-92.

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010), "Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4), 195-216.

İşcan, Ö.F. (2005), "Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgütsel adalet algısına etkisi", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 60(1), 149-171.

İyigün N.Ö.(2012), "Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1), 49-64.

Karavardar, G., (2015), "Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(26),139-150.

Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G. ve Cangarli, B.G. (2010), "Perception of organizational politics and LMX: Linkages in distributive justice and job satisfaction", African Journal of Business Management, 4(14), 3110-3121.

Kutanis, Ö. R. ve Çetinel, E. (2009), "Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.

Liden, R.C., Sparrowe, R.T. ve Wayne, S.J. (1997), "Leader-member exchange theory: The past and potential for the future", Research in Personnel and HRM, 15, 47-119,

Moorman, R. H., Niehoff, B. P. ve Organ, D. W. (1993), "Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice", Employee Responsibilities and Rights Journal, 6(3), 209-22

Niehoff,B. P. ve Moorman, R.H.(1993),"Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", Academy of Management Journal, 36, 527-556.

Preacher,K.J. ve Hayes,A.(2008), "Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models", Behavior Research Methods, 40(3),879-891.

Şahin, F. (2011), "Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi", Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288.

Sargut, S. (2001), Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Kitapevi, Ankara.

Scandura, T.A. (1999), "Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective", Leadership Quarterly, 10(1), 25–40.

Turunç, Ö., Tabak, A, Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010), "Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(2), 117-136.

Wasti, S. (1998), "Cultural barriers in the transferability of Japanese and American human resources practices to developing countries: The Turkish case", The International Journal of Human Resource Management, 9(4), 608-630.

Yıldırım, F. (2002), Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yukl, G.A., O'Donnell, M. ve Taber, T. (2009), "Influence of leader behaviors on the leader-member exchange relationship", Journal of Managerial Psychology, 4(4), 289-299.

Yürür, S. (2008), "Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 13(2), 295-312.

ZEHİRLEYİCİ (TOXIC) KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SABOTAJ DAVRANIŞLARINA ETKİSİNDE OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi/İşletme Bölümü
ggumustekin@comu.edu.tr

Doç.Dr.Pelin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi/İşletme Bölümü
pelinkanten@comu.edu.tr

Doç.Dr.Selahattin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga Uygulamalı Bilimler Y.O
skanten@comu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, zehirleyici kişilik özelliklerinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderliğin düzenleyici rolü incelenmektedir. Literatürde, işgörenlerin sabotaj davranışları sergilemelerinin temelinde bireysel ve örgütsel öncüllerin yer aldığı ileri sürülmektedir. Bireysel ve örgütsel öncüller bağlamında araştırmada zehirleyici kişilik özelliklerinin ve otantik liderlik algısının işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda, Çanakkale ve Afyon'da faaliyet gösteren beş adet dört ve beş yıldızlı otel işletmesinin 249 çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre; narsistik kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarını pozitif yönde etkilediği ve narsistik kişiliğin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderlik algısının düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, paranoid kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarını pozitif yönde etkilediği; paranoid kişiliğin sabotaj davranışlarına etkisinde de otantik liderlik algısının düzenleyici bir role sahip olduğu görülmüştür. Anti-sosyal ve obsessif-kompulsif kişilik özelliklerinin ise sabotaj davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zehirleyici Kişilik, Sabotaj Davranışları, Otantik Liderlik

1. Giriş

Kişiliğin zehirleyici yönü, toplumda hoş karşılanmayan ve sağlıksız olarak değerlendirilen aynı zamanda bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında olumsuz sonuçlar doğuran kişilik özelliklerini temsil etmektedir (Kemelgor vd., 2007: 49). Bir kişilik bozukluğu olarak da nitelendirilen zehirleyici kişilik özellikleri, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarına yansıyan ve toplumsal normlara uygun olmayan olağandışı nitelikleri kapsamaktadır (Craissati vd., 2011: 1). Kişilik özelliklerinin, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarındaki tutum ve davranışlar üzerinde belirleyici bir role sahip olması, kişiliğin olumlu yönü ile birlikte toplumsal ve örgütsel süreçlere zarar veren olumsuz yönünün de dikkate alınmasını gerektirmektedir. Özellikle, son yıllarda, çalışma yaşamında etik olmayan uygulamaların artması nedeniyle, yönetim alanındaki araştırmacıların, örgütsel yaşamın ve kişiliğin olumsuz yönüne odaklandığı görülmektedir (Kanten vd., 2015: 367). Olumsuz ve normal karşılanmayan bir özelliği temsil eden zehirleyici kişiliğin bireylerin çevreyi algılaması, yorumlaması, kendini ifade etmesi, çevresiyle iletişim kurması, kişilerarası ilişkilerde problemler yaşaması gibi süreçler üzerinde etkili olması beklenmektedir (Lambrecht, 2010: 4-5). Bununla birlikte, zehirleyici kişilik özelliklerinin bireylerin örgütsel ve toplumsal yaşamda olumsuz tutum ve davranışlar sergilemelerine neden

olacağını ifade etmek mümkündür. Bu doğrultuda, günümüzde iş yaşamında ve sosyal yaşamda sıklıkla karşımıza çıkan zehirleyici kişilik özelliklerine sahip bireylerin yönetilmesi önem taşımaktadır. Başka bir ifadeyle, bireysel farklılıkların rekabet avantaj kaynağı oluşturduğu iş çevresinde bu bireylerin sergilediği olumsuz tutum ve davranışların azaltılması veya önlenmeye çalışılması kritik bir role sahiptir. Bu bağlamda, araştırmada kişiliğin zehirleyici yönünü temsil eden narsistik, anti-sosyal, paranoid ve obsessif-kompulsif kişilik özellikleri ele alınarak, bu özelliklerin işgörenlerin sabotaj davranışları üzerindeki etkisi incelenmekte, aynı zamanda bu davranışları azaltabileceği varsayılan otantik liderliğin rolü ve önemi vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, zehirleyici kişilik özelliklerinin sabotaj davranışları üzerindeki etkisinde otantik liderliğin düzenleyici rolünün açıklanmasıyla literatüre katkı sağlanması beklenmektedir.

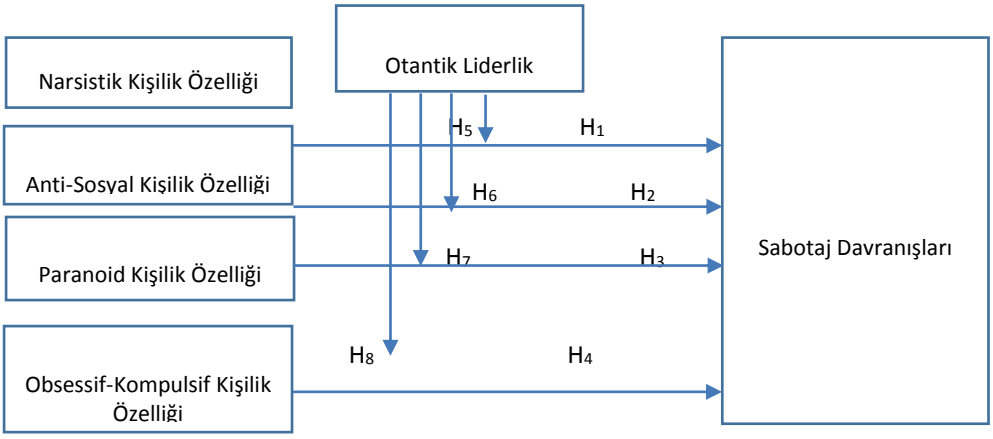
2. Kavramsal Çerçeve

Kişilik özellikleri, bireylerin çevresine tepki göstermek veya çevresiyle etkileşime girmek için kullandığı yollarla birlikte; duygu, düşünce, tutum ve davranış sergileme eğilimlerine yansıyan bireysel farklılıkları içermektedir. Bu farklılıkların bireylerin tutum ve davranışlarına yansıma şekli, kişiliğin olumlu ve olumsuz yönü arasındaki ayırt ediciliği göstermektedir (Kaiser et al., 2013: 3). Kişiliğin olumlu yönü, bireysel ve örgütsel düzeyde istenen tutum ve davranışların sergilenmesine yol açan; sorumluluk, uyumluluk, yeniliklere açıklık, duygusal denge, dışadönüklük, proaktiflik gibi sıfatlarla nitelendirilen özellikleri kapsamaktadır (Judge ve LePine, 2007: 334). Kişiliğin olumsuz yönü ise bireyin iş ve sosyal yaşamında sosyal normların ve beklentilerin aksine dürtülerini ve güdülerini kısıtlamadan davranışlar sergilemesine yol açan unsurları temsil etmektedir (Harms ve Spain, 2015: 16-17). Diğer bir ifadeyle; yıkıcı, normal olmayan, bozukluk veya zehirleyici gibi sıfatlarla eşleştirilen kişiliğin olumsuz yönü bireysel ve örgütsel düzeyde birçok çıktının önemli belirleyicisi konumundadır (Spain vd., 2014: 41). Zehirleyici kişilik, duygusal düzeyde ve kişilerarası ilişkilerde fonksiyonel bozukluğa aynı zamanda ihmalkâr davranışlar sergilemeye yol açan özellikler bütünüdür (LeBreton, 2006: 390). Kibir, empati ve bilinç eksikliği, duyarsızlık, gösteriş, düşmanlık, soğukluk, düzensizlik, şüphecilik, asabiyet gibi sıfatlarla ilişkilendirilen zehirleyici kişilik özellikleri, bireylerin kişilik bozukluğuna sahip olduğuna dair birçok davranış ve semptomla örtüşmektedir. Bu bağlamda, zehirleyici kişiliği; ergenlik veya yetişkinlik dönemlerinin başında ortaya çıkan, yaşamın ilerleyen evrelerinde süreklilik göstererek, kronik bir hale dönüşen aynı zamanda bireylerin mesleki ve sosyal yaşamlarını olumsuz yönde etkileyen özellikler olarak tanımlamak mümkündür (Firestone ve Cattlet, 2009: 107).

Toplumda olumsuz ve normal karşılanmayan özellikler olarak algılanan zehirleyici kişiliğin, literatürde benzer özellikler doğrultusunda üç temel kategoride ve on farklı isim altında ele alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda A kategorisi toplumda garip ve sıra dışı olarak değerlendirilen nitelikleri kapsayan paranoid, şizofren ve sınır kişilik bozukluğu gibi özellikleri; B kategorisi değişken, dengesiz ve hassas özellikler içeren anti-sosyal, aşırı duygusal, narsistik gibi özellikleri, C kategorisi ise endişe ve kaygı yönlerinin kuvvetli olduğu bağımlı, kaçınmacı, pasif-agresif ve obsessif-kompulsif kişilik özelliklerini içermektedir (Esbec ve Echeburúa, 2010: 252; Tyrer, 2014: 566). Bu bağlamda, zehirleyici kişilik özelliklerinin birbirleriyle ilişkili olan farklı niteliklerin birleşiminden oluştuğu görülmektedir. Ancak, bu kişilik özelliklerinin her zaman tutarlı olarak seyretmediği, bireyin içinde bulunduğu şartlara göre ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Örneğin, bazı bireyler örgütsel çevrede çalışma arkadaşlarına ve yöneticisine karşı tutum ve davranışlarında zehirleyici kişilik özelliklerini belirgin olarak yansıtırken, aile veya sosyal yaşamlarında kişiliklerinin bu olumsuz yönünü belli etmeyen tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Bu doğrultuda bireylerin zehirleyici kişilik özelliklerinin içinde bulundukları sosyal etkileşim düzlemlerinden etkileneceğini ifade etmek mümkündür (Firestone ve Cattlet, 2009: 109-110). Toplumsal ve örgütsel açıdan zarar verici birçok sonuç doğurduğu belirtilen zehirleyici kişilik özelliklerinin, örgüte ve örgüt üyelerine yönelik olumsuz davranışlar sergilenmesi, kişilerarası çatışmanın, nezaketsizliğin ve işgücü devrinin artması, iş tatmininin azalması, örgütsel maliyetlerin ve sağlık problemlerinin artması gibi istenmeyen çıktılar meydana getireceği ileri sürülmektedir (Spain vd., 2014: 46; Housman ve Minor, 2015: 2).

Literatürde, zehirleyici kişilik özelliklerinin olumsuz örgütsel davranışlar kapsamında değerlendirilen saldırganlık, zorbalık ve sabotaj davranışlarını etkilediği vurgulanmaktadır. Randall (2001); Robins ve Paulhus (2001); Kusy ve Holloway (2009) kişiliğin zehirleyici yönünü temsil eden narsistik, anti-sosyal, paranoid, obsessif-kompulsif kişilik bozukluklarının işgörenlerin saldırganlık, sapkınlık, zorbalık ve sabotaj gibi olumsuz işyeri davranışlarını arttırdığını ileri sürmektedirler. Sabotaj davranışları, örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkileyen sapkın, anti-sosyal, uygunsuz ve zararlı bir işgören davranışı olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar, işgörenler tarafından bilinçli ve kasıtlı olarak sergilenmesi; uzun dönemde örgütsel açıdan verim düşüklüğü, maliyetlerin ve işten ayrılmaların artması gibi olumsuz çıktılara yol açması sebebiyle, araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınan ve nasıl önlenmesi gerektiği araştırılan kavramlardan birisidir (Chi vd., 2013: 299). Literatürde işgörenlerin, nezaketsiz bir çalışma ortamı algılamaları, kişilerarası çatışma yaşamaları, yöneticileri ile zayıf ilişkilere sahip olmaları sebebiyle bu davranışları sergileyebilecekleri vurgulanmaktadır (Kao vd., 2014: 757). Ambrose vd. (2002) örgütsel adalet algısı; Edmondson (2010) algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği; Tung vd. (2013) etik iklim algısı gibi bazı örgütsel unsurlarla sabotaj davranışlarının önlenebileceğini veya azaltılacağını belirtmektedirler. Bununla birlikte, örgütsel çevrede zehirleyici kişilik özelliklerine sahip olan işgörenlerin, inşa edilen örgüt yapıları, olumlu bir örgüt iklimi ve yöneticilerin izleyeceği bazı liderlik tarzları çerçevesinde daha etkin düzeyde yönetilebileceği vurgulanmaktadır (Reed, 2015: 49). Özellikle liderler, zehirleyici kişiliğe sahip bireylerin tespit edilmesinde ve bu özellikteki kişilerin idare edilmesinde kritik roller üstlenmektedirler. Örneğin, liderlerin zehirleyici kişilik özelliği taşıyan bireyleri formal stratejilere göre daha az etkili olan informal stratejiler doğrultusunda yönetmeye çalıştıkları görülmektedir (Burke, 2013: 16). Bu bağlamda, örgütlerde belirli liderlik tarzlarıyla zehirleyici kişilik özelliklerinin idare edilebilmesi mümkündür. Otantik liderlik tarzının da özellikleri itibariyle bu liderlik tarzları kapsamında yer aldığı ifade edilebilir.

Otantik liderlik, örgütlerde olumlu bir örgüt ikliminin gelişmesine katkı sağlayan, ahlaki bakış açısını içselleştiren, bilginin dengeli dağılmasında etkin davranan, astlarına yönelik ilişkilerinde şeffaflığı benimseyen ve yüksek düzeyde öz farkındalığa sahip olan aynı zamanda astlarının olumlu benlik gelişimine fayda sağlayan liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Gardner vd., 2011: 1122). Otantik liderlerin sahip olduğu bireysel özellikler itibariyle, örgütsel çevrede olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına katkı sağlaması, izleyicilerin tutum ve davranışlarının da liderin özelliklerinden olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir. Diğer bir ifadeyle, otantik liderlerin örgütün iklimini olumlu yönde şekillendirerek; etik ve ahlaki ilkeler çerçevesinde işgörenleri olumlu tutum ve davranışlar sergilemeye sevk etmesi mümkündür. Literatürde otantik liderliğin astların olumlu tutum ve davranışlar sergilemeleri aynı zamanda örgüte, çalışma arkadaşlarına ve müşterilere zarar veren davranışlarını da azaltmaları üzerinde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Yeşiltaş vd., 2013: 335-336). Örneğin, Erkutlu ve Chafra (2013) çalışmalarında otantik liderlik tarzının işgörenlerin sapkın davranışlarını azalttığını; Laschinger ve Fida (2014) otantik liderlik tarzının işgörenlerin tükenmişlik ve zorbalık davranışı sergileme düzeyleri üzerinde azaltıcı bir etki oluşturduğunu; Datta (2015) ise otantik liderlerin izleyicilerinin iş tatminsizliği, işe gelmeme ve düşmanca davranışlar sergileme eğilimlerini azalttığını ileri sürmüştür. Bu bağlamda araştırmada, narsistik, anti-sosyal, paranoid ve obsessif-kompulsif gibi zehirleyici kişilik özelliklerinin işgörenlerin sabotaj davranışı sergilemelerini etkileyeceği; bu etki üzerinde de otantik liderlik algısının düzenleyici bir rolünün olacağı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H_1: Narsistik kişilik özelliği sabotaj davranışlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_2: Anti-sosyal kişilik özelliği sabotaj davranışlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_3: Paranoid kişilik özelliği sabotaj davranışlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_4: Obsessif-kompulsif kişilik özelliği sabotaj davranışlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_5: Narsistik kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderliğin düzenleyici rolü vardır.
H_6: Anti-sosyal kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderliğin düzenleyici rolü vardır.
H_7: Paranoid kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderliğin düzenleyici rolü vardır.
H_8: Obsessif-kompulsif kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderliğin düzenleyici rolü vardır.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, zehirleyici kişilik özelliklerinin sabotaj davranışları üzerindeki etkisinde otantik liderliğin rolünün incelenmesidir. Bu doğrultuda, kişiliğin zehirleyici yönünün sabotaj davranışları üzerindeki etkisinde otantik liderlik algısının düzenleyici rolünün belirlenebilmesi araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin zehirleyici kişilik özelliklerini, otantik liderlik algılarını ve sabotaj davranışı sergileme tutumlarını ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Araştırma modelinde zehirleyici kişilik özellikleri bağımsız değişken, otantik liderlik düzenleyici değişken, sabotaj davranışları ise bağımlı değişkenlerdir. İlgili örneklemden elde edilen verilere öncelikle keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

Araştırma konu açısından; zehirleyici kişilik özellikleri, sabotaj davranışları ve otantik liderlik arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada, zehirleyici kişilik özellikleri narsistik, anti-sosyal, paranoid ve obsessif-kompulsif olmak üzere dört boyut, sabotaj davranışları tek boyut, otantik liderlik ise içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve şeffaflık ile bilgiyi tarafsız değerlendirme ve

öz farkındalık olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise Çanakkale ve Afyon'da faaliyet gösteren Kültür ve Turizm Bakanlığı belgeli otel işletmeleri arasından kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen üç adet dört yıldızlı ve iki adet beş yıldızlı otel işletmesinin 249 çalışanı oluşturmaktadır. Bu otellerin yönetimlerinden alınan izin doğrultusunda teslim edilen 350 adet anket formundan geriye dönen 260 adet (%74) anket formunun, 249 (%71) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında uluslararası literatürdeki çalışmalardan yararlanılmıştır. Zehirleyici kişilik özellikleri Leite vd. (2012); otantik liderlik Walumbwa vd. (2008); sabotaj davranışları ise Harris ve Ogbonna (2006) çalışmalarından elde edilerek, Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Zehirleyici kişilik özellikleri, otantik liderlik ve sabotaj davranışları değişkenlerine ait verilere uygulanan keşfedici faktör ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular Tablo 1'de özet olarak verilmektedir.

Tablo 1. Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Özet Tablosu

Zehirleyici Kişilik Özellikleri (kalan 24 madde) KMO: ,753 Varyans: %57	Cron.Alpha	**Otantik Liderlik** (kalan 10 madde) KMO: ,868 Varyans: %64	Cron.Alpha	**Sabotaj Davranışları** (kalan 7 madde) KMO: ,855 Varyans: %54	Cron.Alpha
1.Faktör: Paranoid Kişilik	,870	**1.Faktör: İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ve şeffaflık**	,900	**1.Faktör: Sabotaj Davranışları**	,853
2.Faktör: Narsistik Kişilik	,823	**2.Faktör: Bilgiyi tarafsız değerlendirme ve öz farkındalık**	,815		
3.Faktör: Obsessif-Kompulsif Kişilik	,809				
4.Faktör: Anti-Sosyal Kişilik	,700				

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.8 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	**χ^2**	**d.f.**	**χ^2/df ≤ 5**	**GFI ≥ .85**	**AGFI ≥ .80**	**CFI ≥ .90**	**IFI ≥ .90**	**NNFI ≥ .90**	**RMSEA ≤0.08**
Zehirleyici Kişilik Özellikleri	558	307	1.81	0.86	0.82	0.92	0.92	0.91	0.057
Otantik Liderlik	72.66	31	2.34	0.94	0.90	0.99	0.99	0.98	0.074
Sabotaj Davranışları	24.48	12	2.04	0.97	0.94	0.99	0.99	0.98	0.065

4. Araştırma Bulguları

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 249 çalışanın %62'si erkek, %38'i ise kadındır. Çalışanların %48'i 20-29 yaş, %33'ü 30-49 yaş, %19'u ise 50 yaş ve üzerindedir. Çalışanların %47'si' lise, %41'i lisans ve ön lisans, %12'si ise ilköğretim mezuniyet düzeyine sahiptir. Çalışanların, %39'unun yiyecek ve içecek departmanında, %26'sinin önbüro departmanında, %19'unun kat hizmetleri departmanında %17'sinin ise teknik, satın alma, muhasebe ve insan kaynakları gibi bölümlerde görev yaptıkları görülmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların %45'inin 1-7 yıl arası, %39'unun 1 yıldan daha az bir süredir, %16'sının ise 7 yıldan daha uzun bir süredir aynı işletmede çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve işgörenlerin sahip oldukları zehirleyici kişilik özellikleri eğilimi, otantik liderlik algıları ve sabotaj davranışı sergileme düzeylerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'de hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6
Narsistik Kişilik Özelliği	2.82	.92	1					
Anti-Sosyal Kişilik Özelliği	3.26	.88	.140*	1				
Paranoid Kişilik Özelliği	3.10	.96	.257**	.164**	1			
Obsessif-Kompulsif Kişilik Özelliği	3.46	.84	.038	.334**	.095	1		
Otantik Liderlik	2.84	.91	.062	.-186**	.108	-.429**	1	
Sabotaj Davranışları	2.46	.85	.140*	.034	.189**	-.029	-.144*	1

4.3. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

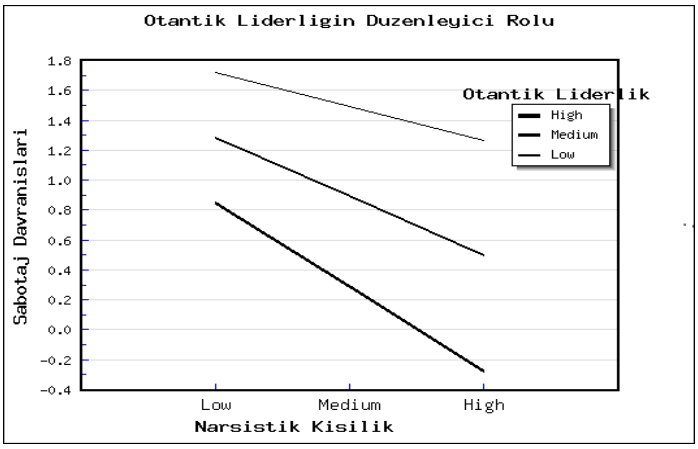
Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin ve düzenleyici etkinin belirlenmesi amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz kapsamında, ilk aşamada bağımsız değişken ile bağımlı değişken; ikinci aşamada bağımsız ve düzenleyici değişken ile bağımlı değişken; üçüncü aşamada ise etkileşim değişkeni (bağımsız değişken x düzenleyici değişken) ile bağımlı değişken modele dâhil edilmiş, her aşamada R^2 değerindeki değişimler ve modelin anlamlılık düzeyi incelenmiştir. Bu doğrultuda, narsistik kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderlik algısının düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 4. Narsistik Kişilik Özelliği İle Sabotaj Davranışı İlişkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	**B**	**Beta**	**R^2**	**ΔR^2**	**Anlamlılık**
1.Narsistik Kişilik	.130	**.140**	**.020**		.027
2.Narsistik Kişilik Otantik Liderlik	.139 -.143	**.150** **-.153**	**.043**	.023	.017 .015
3.Etkileşim (Narsistik Kişilik x Otantik Liderlik)	-.198	**-.256**	**.107**	.064	.000
Bağımlı Değişken: Sabotaj Davranışı 1- R= .140 F = 4.940* 2- R= .207 F = 5.511* 3- R= .327 F = 9.756***					

*p<0.05;**p<0.01***p<0.001

Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, narsistik kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarını (β =.140 p<0.05) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte ikinci aşamada analize dâhil edilen otantik liderliğin (β =-.153 p<0.01) sabotaj davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği; narsistik kişilik özelliğinin ise (β =.150 p<0.01) sabotaj davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Üçüncü aşamada narsistik kişilik x otantik liderlik etkileşiminin ise sabotaj davranışlarını (β =.-256 p<0.001) negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Ayrıca, analiz sonucunda değişim istatistikleri incelendiğinde, ikinci aşamada otantik liderlik değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle R^2 değerinde (.023) değişim olduğu ve R^2 değerinin arttığı görülmüştür. Üçüncü aşamada etkileşim değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle de R^2 değerinde (.064) değişim olduğu ve değerin arttığı görülmüştür. Elde edilen bulgular, narsistik kişilik özelliğinin sabotaj davranışları üzerindeki etkisinde otantik liderliğin düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın H5 hipotezi desteklenmiştir. Bu kapsamda, düzenleyici değişken olarak ele alınan otantik liderlik algısının düşük ve yüksek olduğu durumlarda narsistik kişilik özelliği ile sabotaj davranışları arasındaki ilişkilerin anlamlılığı regresyon eğrilerinin çizilmesiyle sınanmıştır.



Şekil 2. Narsistik Kişilik Özelliğinin Sabotaj Davranışlarına Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Rolü

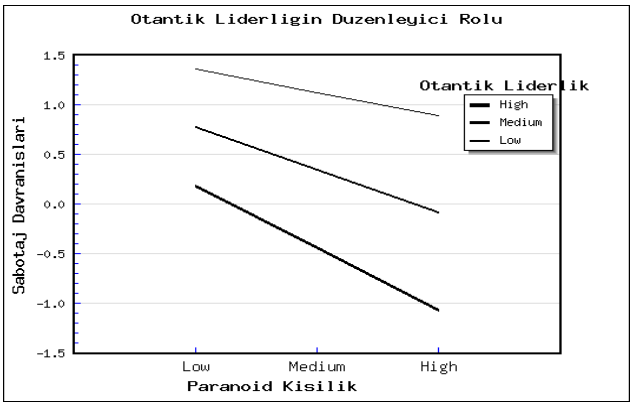
Tablo 5. Paranoid Kişilik Özelliği İle Sabotaj Davranışları İlişkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	**B**	**Beta**	**R^2**	**ΔR^2**	**Anlamlılık**
1.Paranoid Kişilik	.169	**.189**	**.036**		.003
2.Paranoid Kişilik Otantik Liderlik	.185 -.156	**.207** **-.166**	**.063**	.027	.001 .008
3.Etkileşim (Paranoid Kişilik x Otantik Liderlik)	-.190	**-.224**	**.111**	.048	.000
Bağımlı Değişken: Sabotaj Davranışı 1- R= .189 F = 9.181** 2- R= .251 F = 8.281** 3- R= .333 F = 10.172***					

***p*<0.01 ****p*<0.001

Tablo 5'deki bulgular, paranoid kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarını (β =.189 p<0.01) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini ve H3 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte ikinci aşamada analize dâhil edilen otantik liderlik algısının (β =-.166 p<0.001) ve paranoid

kişilik özelliğinin (β =.207 p<0.01) sabotaj davranışlarını anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Üçüncü aşamada paranoid kişilik x otantik liderlik etkileşiminin ise sabotaj davranışlarını (β =-.224 p<0.001) negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Ayrıca, analiz sonucunda değişim istatistikleri incelendiğinde, ikinci aşamada otantik liderlik değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle R^2 değerinde (.027) değişim olduğu ve R^2 değerinin arttığı görülmüştür. Üçüncü aşamada etkileşim değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle de R^2 değerinde (.048) değişim olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular, paranoid kişilik özelliğinin sabotaj davranışları üzerindeki etkisinde otantik liderlik algısının düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın H7 hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte otantik liderlik algısının düşük ve yüksek olduğu durumlarda paranoid kişilik özelliği ile sabotaj davranışları arasındaki ilişkilerin anlamlılığı regresyon eğrilerinin çizilmesiyle sınanmıştır.



Şekil 3. Paranoid Kişilik Özelliğinin Sabotaj Davranışlarına Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Rolü

Tablo 6. Anti-Sosyal ve Obsessif-Kompulsif Kişilik Özelliklerinin Sabotaj Davranışlarına Etkisi

	R^2	F	β	p
Anti-Sosyal Kişilik Özelliği	,001	287	.034	,593
Obsessif-Kompulsif Kişilik Özelliği	,001	207	-.029	,650

Tablo 6'daki bulgular, anti-sosyal kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarını (β =.034 p>0.05) anlamlı düzeyde etkilemediğini göstermektedir, H2 hipotezi desteklenmemiştir. Bu bağlamda, anti-sosyal kişilik özelliğinin sabotaj davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması sebebiyle otantik liderliğin düzenleyici rolü sorgulanamamış ve H6 hipotezi sınanamamıştır. Bununla birlikte, obsessif-kompulsif kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarını (β =-.029 p>0.05) anlamlı düzeyde etkilemediği görülmüş, H4 hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, obsessif-kompulsif kişilik özelliğinin sabotaj davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması sebebiyle otantik liderliğin düzenleyici rolü sorgulanamamış ve H8 hipotezi sınanamamıştır.

5. Sonuç

Kişiliğin zehirleyici yönü, bireylerin toplumsal normlar açısından hoş karşılanmayan ve normal olarak kabul edilmeyen özelliklerini içermektedir. Aynı zamanda kişilik bozukluğunun da bir göstergesi olan zehirleyici kişilik özellikleri, toplumsal yaşamın yönetilmesi gereken önemli sorunlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Günümüzde ailevi nedenler, iş ve sosyal yaşamda karşılaşılan problemler veya ergenlik ve çocukluk dönemindeki deneyimler neticesinde bireylerin zehirleyici kişilik özelliklerine sahip olması ve bu özelliklerin süreklilik arz ederek, yaşamın bütününü olumsuz yönde etkilemesi mümkündür. Başka bir ifadeyle, sosyal etkileşim düzlemlerinin niteliğine

göre ortaya çıkan zehirleyici kişilik özelliklerinin, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarındaki tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Özellikle, bireysel farklılıkların, işgörenlerin tutum ve davranışlarının rekabet avantaj kaynağı olarak görüldüğü iş çevresinde, zehirleyici kişilik özelliklerine sahip bireylerin etkin bir şekilde yönetilmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede, çalışmada zehirleyici kişilik özelliklerinin örgütsel çevredeki olumsuz tutum ve davranışlardan birisini temsil eden sabotaj davranışları üzerindeki etkisi ve bu etki üzerinde de otantik liderlik algısının düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, zehirleyici kişilik özelliklerinin narsistik ve paranoid boyutlarının işgörenlerin sabotaj davranışı sergileme düzeylerini pozitif yönde etkilediği ancak anti-sosyal ve obsessif-kompulsif kişilik özelliklerinin sabotaj davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamındaki işletmelerde yüksek düzeyde benmerkezci, kendine aşırı güven duyan ve başkalarını bireysel çıkarları için kullanma eğiliminde olan narsistik işgörenlerin sabotaj davranışı sergileme düzeylerinin artması beklenmektedir. Bununla birlikte, her an kızmaya ve öfkelenmeye hazır olan, çevresindekilere aşırı şüpheyle yaklaşan ve onları suçlama eğiliminde olan paranoid işgörenlerin de örgütsel çevredeki diğer bireylere nazaran daha yüksek düzeyde sabotaj davranışı sergileyeceği ifade edilebilir.

Araştırma bulguları, narsistik kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderliğin düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, narsistik kişilerin sabotaj davranışı sergileme eğilimleri, otantik liderlik algısı doğrultusunda azalmaktadır. Bu bağlamda, otantik liderlik algısının narsistik işgörenlerin sabotaj davranışları sergileme düzeylerini azaltıcı yönde bir düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre; paranoid kişilik özelliğinin sabotaj davranışlarına etkisinde de otantik liderliğin düzenleyici bir etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Paranoid kişilik özelliğine sahip işgörenlerin sabotaj davranışı sergileme eğilimleri otantik liderlik algısı doğrultusunda zayıflamaktadır. Diğer bir ifadeyle, otantik liderlik algısı paranoid işgörenlerin olumsuz davranışlarını azaltıcı yönde bir düzenleyici etki oluşturmaktadır. Sonuç olarak, narsistik ve paranoid kişilik özelliklerinin sabotaj davranışlarını etkilediği ve otantik liderlik algısının da düzenleyici bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Literatürde kişiliğin zehirleyici yönü ile olumsuz davranışlar ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri ele alan az sayıda çalışmanın olması sebebiyle bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. İlerideki çalışmalarda, kişiliğin diğer zehirleyici yönlerini oluşturan şizofren, bağımlı, histronik, pasif-agresif ve kaçınmacı gibi boyutlar da ele alınarak, bu özelliklerin olumsuz işyeri davranışları üzerindeki etkisi incelenebilir. Ayrıca, zehirleyici kişilik özelliklerinin olumsuz örgütsel davranışlar üzerindeki etkisinde örgüt iklimi, algılanan örgütsel destek, yönetim tarzı gibi değişkenlerin düzenleyici rolü araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Ambrose, M.L., Seabright, M.A. ve Schminke, M. (2002). "Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice", Organizational Behavior and Human Decision Processes 89, pp. 947–965.

Burke, R.J. (2013). "The Healthy Organization: Reducing High-Risk Individual Behavior and Organizational Toxicity", İçinde, Burke, R.J. and Cooper, C.L. (Eds), The Fulfilling Workplace: The Organization's Role in Achieving Individual and Organizational Health, USA: Routhledge.

Catlett,J. ve Firestone, R.W. (2009). The Ethics of Interpersonal Relationships", Great Britain: Vikatan Publishing Solutions.

Chi, N.W., Tsai, W.C. ve Tseng, S.M. (2013). "Customer negative events and employee service sabotage: The roles of employee hostility, personality and group affective tone", Work & Stress, 27 (3), pp. 298-319.

Craissati, C., Minoudis, P., Shaw, J., Chuan, S.J., Simons, S. ve Joseph, N. (2011). "Working with personality disordered offenders A practitioners guide", https://www.justice.gov.uk/downloads/offenders/mentally-disordered-offenders/working-with-personality-disordered-offenders.pdf, Erişim tarihi, 03.09.2016.

Datta, B. (2015). "Assessing The Effectiveness of Authentic Leadership", International Journal of Leadership Studies, Vol. 9 Iss. 1, pp. 62-75.

Edmondson, D.R. (2010). "Summary Brief Emotional Exhaustion and Its Role in Service Sabotage among Boundary Spanners", Society for Marketing Advances Proceedings, pp. 244-245.

Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2013). "Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance", Management Research Review, Vol. 36 No. 9, pp. 828-848.

Esbec, E. ve Echeburúa, E. (2010). "Violence and personality disorders: clinical and forensic implications", Actas Esp Psiquiatr, 38 (5), pp. 249-261.

Gardner, W.L., Cogliser, C.C., Davis, K.M. ve Dickens, M.P. (2011). "Authentic leadership: A review of the literature and research agenda", The Leadership Quarterly, 22, pp.1120-1145.

Harms, P.D. ve Spain, S.M. (2015). "Beyond the Bright Side: Dark Personality at Work", Applied Psychology, 64:1, 10.1111/apps.12042, pp. 15-24.

Harris, L.C. ve Ogbonna, E. (2006). "Service Sabotage: A Study of Antecedensts and Consequences", Journal of the Academy of Marketing Science, 34(4), pp. 543-558.

Housman, M. ve Minor, D. (2015). "Toxic Workers", Working Paper 16-057, Harvard Business School, pp. 1-38.

Judge, T.A. ve LePine, J.A. (2007). "The bright and dark sides of personality: implications for personnel selection in individual and team contexts", İçinde, Langan-Fox, J., Cooper, C.L. and Klimoski, R.J. (Eds), Research Companion to the Dysfunctional Workplace: Management Challenges and Symptoms, USA: Edward Elgar Publishing.

Kaiser, R.B., LeBreton, J.M. and Hogan, J. (2013). "The Dark Side of Personality and Extreme Leader Behavior", Applied Psychology: An International Review, doi: 10.1111/apps.12024.

Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015), "Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 29, Sayı: 2, pp. 365-391.

Kao,F.H., Cheng, B.S., Kuo, C.C. ve Huang, M.P. (2014). "Stressors, withdrawal, and sabotage in frontline employees: The moderating effects of caring and service climates", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87, pp. 755-780.

Kemelgor, B., Sussman, L., Kline, J. ve Zurada, J. (2007), "Who Are the Difficult Employees? Psychopathological Attributions of their Co-workers", Journal of Business & Economics Research, 5 (10), pp. 47-61.

Kusy, M.E. ve Holloway, E.L. (2009). Toxic Workplace! Managing Toxic Personalities and Their Systems of Power, John Wiley & Sons, USA.

Lambrecht, J.S. (2010). "Managing the Personality Disordered Individual: Recognizing and Responding to Workplace Deviance", The Chair Academy, March 2010, North Hennepin Community College, pp. 1-9.

Laschinger, H.K.S. ve Fida, R. (2014). "A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, European Journal of Work and Organizational Psychology, 23:5, pp. 739-753.

Leite, D.T., Lopes, E.J. ve Lopes, R.F.F. (2012), "Psychometric characteristics of the Personality Belief Questionnaire-Short Form", Revista Brasileira de Terapia Comportamentale Cognitiva XIV, 3, pp. 70-87.

LeBreton, J.M., Binning, J.F., Adorno, A.J. (2006), "Subclinical Psychopaths", İçinde Thomas, J.C. & Segal, D.L. (Eds), Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology . USA: John Wiley &Sons.

Randall, P. (2001). Bullying in adulthood: Assessing the bullies and their victims, New York: Brunner-Routledge.

Reed, G.E. (2015). Tarnished: Toxic Leadership in the U.S. Military, USA: Wetchester Publishing.

Robins, R. ve Paulhus, D. (2001). "The character of self-enhancers, İçinde Roberts, B. & Hogan R. (Eds) Personality Psychology in the Workplace. Washington D.C.: American Psychological Association.

Spain, S.M., Harms, P., Lebreton, J.M. (2014). "The Dark Side of Personality at Work", Journal of Organizational Behavior, 35, pp. 41–60.

Tung, J., Lo, S. C. ve Chung, T. (2013). "Service sabotage and behavior: The performance of fast food service in Taiwan", Pakistan Journal of Statistic, 29 (5), pp. 621-634.

Tyrer, P. (2014). "Personality disorders in the workplace", Occupational Medicine, 64,pp. 566–568.

Walumbwa, O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. ve Peterson, S.J. (2008). "Authentic Leadership Devolopment and Validation of a Theory-Based Measure", Journal of Management, 34 (1), pp. 89-126.

Yeşiltaş, M., Kanten, P. ve Sormaz, Ü. (2013). "Otantik liderlik tarzının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerine yönelik bir uygulama", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 42, Sayı/No:2, pp. 333-350.

YENİ KUŞAKLARIN İŞ YAŞAMI TARZLARI ÜZERİNE ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Prof. Dr. Deniz Elber BÖRÜ

Marmara Üniversitesi denizboru@marmara.edu.tr

Prof. Dr. E. Serra YURTKORU

Marmara Üniversitesi syurtkoru@marmara.edu.tr

ÖZET

Kuşak farklılıklarının iş yaşamına etkisi günümüzün önemli konuları arasında yer almaktadır. Bu çalışmada

Y kuşağı çalışanların iş yaşamı tarzlarını anlayabilmek için 42 maddelik İş Yaşam Tarzı Ölçeği geliştirilmiştir. Geliştirilen anketin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları devam etmektedir. Çalışma tamamlandığında İş Yaşam Tarzı Ölçeğinin iş ortamlarında farklı kuşakların birlikte verimli ve etkin bir şekilde çalışmalarını sağlayacak düzenlemeleri öngörebilmek adına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: X Kuşağı, Y Kuşağı, Ölçek Geliştirme, İş Yaşamı Tarzı

1. Giriş

Son yıllarda sıklıkla kuşak farklılıkları üzerinde konuşulduğu ve çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Kuşaklar, ikinci dünya savaşı sonrası tanımlanan ünlü bebek patlaması döneminden beri ilk kez bu kadar gündemde yer almaktadır. Yaşam sürelerinin de uzamasıyla birlikte toplumda şu an yedi farklı kuşağın bir arada olduğu düşünüldüğünde bu tartışma ve çalışmaların gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Kuşaklar, aynı zaman diliminde yaşamanın verdiği ortak deneyimlerle birbirine benzer değer, fikir ve tutumlara sahip olan bireyler topluluğudur. Her ne kadar kuşakları birbirinden ayıran "kesin" tarihler belirlemek doğru olmasa da kaynakların hemen hemen üzerinde anlaştığı kuşaklar:

1901-1924 arasında Birinci Dünya savaşı dönemini yaşamış "En Büyük Kuşak"; 1925-1945 arasında Büyük Buhran ve İkinci dünya savaşını yaşamış "Suskun Kuşak", Türkiye'de Cumhuriyet Kuşağı; 1946-1964 arasında Soğuk savaş ve insan hakları hareketini, Türkiye'de ihtilal ve çok partili dönemi yaşamış "Bebek Patlaması Kuşağı"; 1965-1979 arasında Dünyada petrol krizi, Soğuk Savaş'ın devamını, Türkiye'de sol-sağ çatışmasını yaşamış "X Kuşağı"; 1980-2000 arasında Küreselleşme, Körfez ve Irak Savaşı, 11 Eylül, Türkiye'de terör, askeri darbe, refah ve kriz dönemlerini yaşamış "Y Kuşağı"; 2001-(2010) sonrası terörizm, küresel durgunluk iklim değişimini, Türkiye'de muhafazakârlaşmayı yaşayan "Z Kuşağı" (Adıgüzel, Batur & Ekşili, 2014; Kelan, 2014; Lyons & Kuron, 2014).

Ülkelerin, kültürlerarası farklılıkları bir yana, kabaca benzer kuşakları yaşandığı gözlenmektedir. Özellikle günümüz aktif iş yaşamı içinde yer alan bebek patlaması, X ve Y kuşakları ile iş yaşamına girmek üzere olan Z kuşaklarını birbirinden ayıran (ancak dünyada ortak özelliklere sahip olmalarını sağlayan) teknolojik gelişmelere göre sırasıyla radyo, televizyon, bilgisayar ve Internet kuşakları olarak adlandırmak da mümkün.

Bebek patlaması kuşağı sadakat duygusu yüksek ve aynı iş yerinde uzun süre çalışan kolay tatmin ve mutlu olan bir kuşak olarak görülürken, X kuşağı iyi kariyer imkânlarına önem veren, iş motivasyonları yüksek, otoriteye saygılı ve kanaatkâr bir kuşak olarak iş ortamında katkıda bulunmaktadırlar. Yine X kuşağı ile birlikte kadınların iş gücüne katılma oranlarında hızlı artış yaşanmıştır. Bebek patlaması kuşağının bir kısmı teknolojiye uzak kalmış ve benimseyememişlerdir. (Dixon, Mercado & Knowles,

2013; Sparks, 2012) Ancak bu kişiler, emeklilik yaşları geldiği için iş hayatından çekilmiş veya çekilmektedirler. Y kuşağı ise kendinden önceki bebek patlaması ve X kuşağından oldukça farklı değerlere ve beklentilere sahiptir. Y kuşağı için teknoloji yaşamın olmazsa olmazıdır, bireycidirler ve girişimcidirler (Holt, Marques & Way, 2012). Bu kuşaktakilerin çalışmaktan hoşlanmadıkları, eğlenceyi ve kazanmayı sevdikleri, hızlı tükettikleri, yüksek beklentiye sahip oldukları (ama bedelini ödemek istemedikleri) bilinmektedir. Ekonomik kriz dönemlerine tanık olmadıklarından "her şey her zaman böyleydi ve böyle olacak" düşüncesine sahip bir kuşak olduğu bilinmektedir (Alexander & Sysko, 2013; Kuyucu, 2014; Yüksekbilgili, 2013). Henüz iş hayatında ne yapacaklarını gözlemleme imkânımız olmasa da, Z kuşağı da Y kuşağına benzer bir kuşak olacağının işaretlerini vermektedir. Üstelik bu kuşak çevrimiçi çağın çocukları, ağlar ve akıllı telefonlar, tabletler döneminde hayat gelmişlerdir.

Yakın bir gelecekte bu dört farklı kuşağın iş hayatında birlikte çalışacağı dikkatleri çekmektedir. Bu nedenle iş hayatında örgütlenme, süreç ve yönetim anlamında yaşanacak değişim yanında, kuşak farklılıklarının ortaya çıkaracağı değişimin tanımlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. İş hayatına yön verecek gelecek nesillerin iş yaşamında nasıl tutulacağının, örgüt içinde nasıl motive edip çalıştırılabileceğin, çalışma hayatı ve ortamına ilişkin beklenti ve isteklerinin neler olduğunun tanımlanması gerekmektedir. Bunun için de iş yaşamındaki farklı kuşakların benzerlik ve farklılık gösterdikleri konuların tanımlanmasına gereksinim vardır.

Bugüne kadar bu konuda yapılan araştırmalar ve akademik çalışmalar henüz yeterli düzeyde değildir. Bu çalışma iş ortamdaki farklı kuşakları daha iyi anlayabilmek ve benzerlik ve farklılıklarını tanımlayabilmek için bir ölçek geliştirmeyi amaçlamaktadır.

2. Metot

Çalışmamız üç aşamadan oluşmaktadır. İlk olarak fokus grupları kullanılarak Y kuşağının kendilerini iş ortamında nasıl farklı gördükleri tespit edilmiş ve bu bilgiler ışında ve literatür desteği ile iş yaşamı tarzlarını ortaya koyacak maddeler oluşturulup ölçek geliştirilmiştir.

İkinci aşamada geliştirilen bu ölçek Y kuşağı çalışanları üzerinde test edilmiştir. Katılımcılara verilen sorulara ne derece katıldıkları beşli ölçek üzerinde ("1"= Tamamen katılmıyorum, "5"= Tamamen katılıyorum) olacak şekilde sorulmuştur. Bu süreçte 259 kullanılabilir anket toplanmış ve anketler faktör ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur.

Üçüncü aşamada ise ölçek hem X hem de Y kuşağı çalışanlar üzerinde denenmiştir. Bu defa toplam 536 anket toplanmıştır, deneklerin 267'si X, 269'u Y kuşağıdır. Anketler bir defa daha faktör ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur.

3. Araştırma süreci ve bulgular

Bu bölümde üç aşamadan oluşan araştırma süreci tek tek ele alınacak ve ilgili aşamanın bulguları verilecektir.

3.1. Fokus grupları

Fokus gruplarda örgütsel davranış, pazarlama ve yönetim organizasyon yüksek lisans ve doktora öğrenciler kullanılmıştır. 7 ayrı sınıftan toplam 162 öğrenci çalışmaya katılmıştır. Çalışmada yer alan bütün öğrenciler çalışan öğrencilerden seçilmiştir. Her bir fokus grup 2 saat kadar sürmüş bu sürede sayıları 5 ile 30 arasında değişen öğrencilerden kendileri iş ortamlarında nasıl tanımladıkları, kendilerinden yaşlı çalışanlarla ve yöneticileri ile kendileri hangi yönlerden farklı algıladıklarını tartışmışları istenmiştir. Sonuç olarak bu tartışmalar sonucunda 60 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir.

3.2. Y kuşağı çalışanları

Araştırmanın bu aşamasında geliştirilen anket Y kuşağı çalışanları üzerinde test edilmiştir. Ölçeğin boyut yapısını inceleyebilmek için Keşfedici Faktör Analizi uygulanmıştır. Asal bileşenler ve varimax döndürme yöntemleri sırasında tek kalan ve faktör ağırlığı düşük olan maddeler elenmiş ve madde sayısı kırkbire indirilmiştir. Sonuç olarak madde sayıları 2 ile 5 arasında değişen 14 boyut elde edilmiştir (Bkz Tablo 1). Boyutların güvenilirliklerini ölçebilmek için yapılan Cronbach alfa güvenilirlik testleri 0,60 ile 0,80 arasında değişmektedir. Her ne kadar ideal güvenilirlik seviyesi 0,70 ve üzeri olsa da 2-3 maddelik boyutlarda 0,60 da kabul edilebilmektedir.

Sonuç olarak anketin yeni geliştirilmekte olduğu da göz önünde tutularak 14 boyutunda güvenilir olduğu kabul edilmiş boyutlara sırasıyla 'Sabit Çalışma Saatleri', 'Daha iyi iş / pozisyon arayışı', 'Hırslı olmama ve rekabetten/riskten kaçınma', 'Giyim Kuralları', 'İş esnekliği', 'İşi sorgulama', 'Sosyalleşme', 'Yurtdışı kariyer olanağı', 'Eğitim desteği', 'İş-eğitim uyumu', 'İş yeri uzaklığı', 'Evden çalışma olanağı', 'Sosyal medya kullanımı' ve 'Hareketli bir iş' olarak adlandırılmıştır.

Tablo 1. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	**Madde sayısı**	**Açıklanan Varyans (%)**	**Güvenirlik**
F1: Sabit Çalışma Saatleri	5	5,83	0,73
F2: Daha iyi iş / pozisyon arayışı	4	5,73	0,70
F3: Hırslı olmama ve rekabetten/riskten kaçınma	5	5,71	0,69
F4: Giyim Kuralları	3	5,23	0,72
F5: İş esnekliği	3	4,98	0,74
F6: İşi sorgulama	3	4,93	0,72
F7: Sosyalleşme	3	4,90	0,69
F8: Yurtdışı kariyer olanağı	2	4,66	0,80
F9: Eğitim desteği	2	4,51	0,81
F10: İş-eğitim uyumu	2	4,29	0,72
F11: İş yeri uzaklığı	2	4,23	0,73
F12: Evden çalışma olanağı	2	3,93	0,65
F13: Sosyal medya kullanımı	2	3,74	0,61
F14: Hareketli bir iş	3	3,46	0,60

3.3. X ve Y kuşağı çalışanları

Çalışmanın üçüncü aşamasında Y kuşağı çalışanların katkılarıyla oluşturulan ve yine Y kuşağı üzerinde ilk uygulaması yapılan ölçek, hem X hem de Y kuşağı çalışanlar üzerinde test edilmiştir. Yapılan Keşfedici Faktör analizi sadece Y kuşağının ele alındığı örnekle hemen hemen benzer sonuç göstermiştir. Bu defa ölçek tek kalan ve düşük faktör ağırlıklı maddelerin elenmesi sonucunda kırkiki soruya inmiştir. Kalan sorular eklenen bir soru hariç birebir ilk çalışmadaki ile aynı olmuştur. Boyut sayısı da bu defa onbeşe yükselmiştir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Madde sayısı	Açıklanan Varyans (%)	Güvenirlik
F1: Sosyalleşme ve eğitim desteği	5	6,24	0,75
F2: Sabit Çalışma Saatleri	5	6,10	0,74
F3: Daha iyi iş / pozisyon arayışı	4	5,48	0,71
F4: İşi sorgulama	3	5,06	0,73
F5: İş esnekliği	3	4,98	0,72
F6: Giyim Kuralları	3	4,97	0,74
F7: Hırslı olmama	3	4,63	0,65
F8: Yurtdışı kariyer olanağı	2	4,30	0,82
F9: İş-eğitim uyumu	2	4,23	0,78
F10: İş yeri uzaklığı	2	4,04	0,75
F11: Hareketli bir iş	2	3,76	0,63
F12: Sosyal medya kullanımı	2	3,63	0,60
F13: Riskten ve sorumluluktan kaçınma	2	3,51	0,61
F14: Evden çalışma olanağı	2	3,41	0,62
F15: Girişimcilik	2	3,27	0,60

Faktörlere verilen adlar incelendiğinde görüleceği üzere 'Hırslı olmama ve rekabetten/riskten kaçınma' boyutu bu defa 'Hırslı olmama' ve 'Riskten ve sorumluluktan kaçınma' olarak iki boyuta ayrılmıştır. 'Sosyalleşme' ve 'Eğitim desteği' boyutları ise tek boyutta toplanmıştır. Aslı fark onbeşinci boyut olarak eklenen 'Girişimcilik' olarak görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonuçları 0,60 ve 0,82 arasında değişiklik göstermiştir.

Tablo 3'de faktörlerin ortalaması görülmektedir. Katılımcılara anketin beşli ölçek üzerinde("1"= Tamamen katılmıyorum, "5"= Tamamen katılıyorum) uygulandığı göz önünde bulundurulduğunda ortalamanın üstünde puan alan tek boyutun 'Sosyalleşme ve eğitim desteği' isteği olduğu görülmektedir. Bütün katılımcıları ortalama değeri bu soru için 4.23 olarak bulunmuştur. Diğer yandan sırasıyla 'Hırslı olmama', 'Riskten ve sorumluluktan kaçınma' ve 'Giyim Kuralları' katılımcıların otalama değer olan üçün altında puan verdikleri üç boyut olarak görülmektedir (M=2,40; M=2,49 ve M=257). Diğer bütün boyutların ortalaması üçün üstünde ancak dördün altında olarak bulunmuştur (Bkz Tablo 3).

Tablo 3. Faktörlerin Betimleyici İstatistik Sonuçları

Faktör Adı	N	En az	En çok	Ortalama	Std. Sapma
F1: Sosyalleşme ve eğitim desteği	536	1,60	5,00	**4,23**	0,69
F2: Sabit Çalışma Saatleri	536	1,00	5,00	3,68	0,89
F3: Daha iyi iş / pozisyon arayışı	536	1,00	5,00	3,31	0,96
F4: İşi sorgulama	536	1,00	5,00	3,78	0,94
F5: İş esnekliği	536	1,00	5,00	3,34	1,07
F6: Giyim Kuralları	536	1,00	5,00	**2,57**	1,11
F7: Hırslı olmama	536	1,00	5,00	**2,40**	0,99
F8: Yurtdışı kariyer olanağı	536	1,00	5,00	3,21	1,35
F9: İş-eğitim uyumu	536	1,00	5,00	3,55	1,09
F10: İş yeri uzaklığı	536	1,00	5,00	3,75	1,09
F11: Hareketli bir iş	536	1,00	5,00	3,87	0,94
F12: Sosyal medya kullanımı	536	1,00	5,00	3,86	1,03
F13: Riskten ve sorumluluktan kaçınma	536	1,00	5,00	**2,49**	1,03
F14: Evden çalışma olanağı	536	1,00	5,00	3,03	1,14
F15: Girişimcilik	536	1,00	5,00	3,72	1,01

3.4. X ve Y Kuşağı Çalışanları Arasındaki Farklılıklar

Ölçek Y kuşağı çalışanların katılımıyla ve bu kuşağın iş yaşam tarzlarını kendilerinden önceki kuşaklara göre hangi açıdan farklı gördükleri üzerine hazırlanmıştır. Ölçeğin X ve Y kuşağı çalışanlar arasında farklılık gösterip göstermediğini inceleyebilmek için son olarak faktörlere bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Yapılan t-testleri onbeş faktörden altısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğine işaret etmiştir (Bkz. Tablo 4).

Tablodan da anlaşılacağı üzere Y kuşağı çalışanlar X kuşağı çalışanlara oranla daha fazla sosyalleşme ve eğitim olanağı istemektedirler. Ayrıca yurtdışı kariyer olanakları da Y kuşağı için daha önemli görülmektedir. Bunların dışında literatürde de sıkça değinildiği gibi Y kuşağı daha iyi bir iş / pozisyon arayışında çıkmıştır, bu da işe bağlılığın bu kuşakta daha düşük olduğunu göstermektedir. Y kuşağı X kuşağı ile karşılaştırıldığında iş yerinde sosyal medya kullanımına daha fazla önem vermekte ve ofis dışında çalışma olanaklarını daha çok tercih etmektedir. Literatüre uygun olarak riskten ve sorumluluktan kaçınma boyutunda ise X kuşağı çalışanların ortalaması Y kuşağından yüksek çıkmıştır. Diğer dokuz faktör ise iki kuşak arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Özellikle girişimcilik ve yaptığı işi sorgulama boyutları Y kuşağına daha fazla atfedilmektedir. Oysa bu bulgular iki kuşağında benzer derecede bu unsurlara sahip olduklarını işaret etmektedir.

Tablo 4. Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Faktörler		**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**t**	**sd**	**p**
F1: Sosyalleşme ve eğitim desteği	X	267	4,16	0,70	-2,62	534,00	,01
	Y	269	**4,31**	0,67			
F3: Daha iyi iş / pozisyon arayışı	X	267	3,21	0,98	-2,50	534,00	,01
	Y	269	**3,41**	0,93			
F8: Yurtdışı kariyer olanağı	X	267	2,99	1,31	-3,77	534,00	,00
	Y	269	**3,43**	1,35			
F12: Sosyal medya kullanımı	X	267	3,75	1,05	-2,41	534,00	,02
	Y	269	**3,97**	1,00			
F13: Riskten ve sorumluluktan kaçınma	X	267	2,59	1,09	2,30	522,83	,02
	Y	269	**2,39**	0,95			
F14: Evden çalışma olanağı	X	267	2,87	1,08	-3,47	534,00	,00
	Y	269	**3,20**	1,16			

4. Sonuç

Bu araştırma farklı kuşaktan çalışanların iş yaşamı tarzlarını anlayabilmek ve iş ortamlarını farklı kuşakların birlikte verimli ve etkin bir şekilde çalışmalarını sağlayacak düzenlemeleri öngörebilmek için bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Sonuç olarak 42 madde 15 boyutlu İş Yaşam Tarzı Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek farklı iki örnekte benzer sonuçlar vermiş ve X ve Y kuşaklarının farkını ortaya koyabilmiştir. Sonuçlar X kuşağının daha adanmış ve daha az hırslı olduğunu, Y kuşağının ise daha fazla yurt dışı kariyer olanakları aradıkları ortaya koymuştur. Ayrıca bu kuşak sosyalleşmeye, sosyal medya kullanımına, iş yerinde eğitim ve evden çalışma olanaklarına daha fazla önem vermektedir. Bundan sonra ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarına devam edilip daha büyük örnek grupları üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemleri ile test edilecektir.

KAYNAKLAR

Adıgüzel, O., Batur, H. Z., ve Ekşili, N. (2014). "Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar". Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(1), pp 165-182.

Alexander, C. S., ve Sysko, J. M. (2013). "Im Gen Y, I Love Feeling Entitled, and It Shows". Academy of Educational Leadership Journal, 17(4), pp 127-131.

Dixon, G., Mercado, A., ve Knowles, B. (2013). "Followers and Generations in the Workplace". Engineering Management Journal, 25(4), pp 62-72.

Holt, S., Marques, J., ve Way, D. (2012). "Bracing for the Millennial Workforce: Looking for Ways to Inspire Generation Y". Journal of Leadership, Accountability & Ethics, 9(6), pp 81-93.

Kelan, E. K. (2014), "Organising Generations – What Can Sociology Offer to the Understanding of Generations at Work?". Sociology Compass, 8, pp 20–30.

Kuyucu, M. (2014). "Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13(49), pp 55-83.

Lyons, S. ve Kuron, L. (2014), "Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research". Journal of Organizational Behavior, 35, pp 139–157.

Sparks, A. M. (2012), "Psychological empowerment and job satisfaction between Baby Boomer and Generation X nurses". Journal of Nursing Management, 20, pp 451–460.

Yüksekbilgili, Z. (2013). "Türk Tipi Y Kuşağı". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(45), pp 342-353.

İŞ AMAÇLI AKILLI TELEFON KULLANIMI VE İŞ - EV DENGESİ İLİŞKİSİ: İŞKOLİKLİĞİN ARACI DEĞİŞKEN ETKİSİ

Öğr. Gör. Ömer Erdem KOÇAK

İstanbul Medipol Üniversitesi, oekocak@medipol.edu.tr

Doktora Öğrencisi Serkan EREBAK

Marmara Üniversitesi, serkan.erebak@gmail.com

ÖZET

İş ve aile çoğu yetişkin insanın yaşamında önemli bir paya sahiptir. Akıllı telefon kullanımının işin ev hayatını engellemesini arttırdığına dair göstergeler vardır. İşle alakalı akıllı telefonların aşırı kullanılması iki taraftan da gelen talepleri idare edebilmeyi zorlaştırmaktadır. Bundan dolayı bu çalışmada, işkoliklerin iş ile alakalı akıllı telefonları kullanmasının, işinin ev hayatını engellemesi sürecinde nasıl bir etkiye sahip olduğu araştırılmaktadır. 224 kişilik örneklemden anket yoluyla elde edilen verilerle oluşturulan araştırma modelini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, işkolikliğin akıllı telefon kullanımı ve iş-ev engellemesi arasında tam aracılık etkisi olan bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır. (x2:97,498;, df:60, p:.000; CMIN/df: 1,625; CFI: .956; TLI: .943; GFI: .935; RMSEA: .053; SRMR: .051; PCLOSE: .381).

Anahtar Kelimeler: Akıllı Telefon, İşkoliklik, İş-Ev Dengesi, Yapısal Eşitlik Modellemesi

1. Giriş

Teknoloji dünyasında yaşanan büyük gelişmeler gündelik hayatımız üzerindeki etkisini arttırmaya devam ediyor. Yapılan araştırmalar mesai saatlerinden sonra devam eden işle alakalı teknoloji kullanımının zihinsel olarak işten kopmamak, sosyal hayata dâhil olamamak ve işte maruz kaldığı stresten arınamamak gibi olumsuz sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Bahsedilen olumsuz sonuçlar insanların mesai saatleri sonrasında bile teknoloji aracılığıyla çalışmaya devam etmesiyle, aileye ve stres atacak aktivitelere zaman ayıramamasına dayandırılıyor (Park ve Lee, 2011). Teknolojik başarıların ofis hayatına girmesiyle e-mail, faks ve telefonlar sayesinde, çalışanlar her an her yerde çalışabilir duruma gelmişlerdir; böylece, iş ve ev arasındaki çizgi kaybolmaya başlamıştır. Özellikle, son zamanların en ünlü ve yaygın icadı olan akıllı telefonların ofis teknolojileri arasındaki yerini almasıyla iş hayatının ev hayatına karışması daha da artmıştır. Bu çalışmada ise, işkoliklerin iş ile alakalı akıllı telefonları kullanmasının, işinin ev hayatını engellemesi sürecinde pay sahibi olduğu düşünülmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Akıllı Telefonlar

Günümüz dünyasının yaşam şeklini değiştiren etkenler sayesinde zaman veya mekâna bağlı olmadan yazılı ve sesli şekilde bilgi aktarımı sağlanabilmektedir (Piszczek, 2016). Teknolojideki bu gelişmeler akşam, gece ve hafta sonu fark etmeksizin çalışmayı tetikleyerek çalışma standartlarını da değiştirmektedir (Härmä, 2006). Bu konuda yapılan çalışmalarda iki çeşit bakış açısı öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanların teknoloji kullanımı yüzünden iş sonrasında bile dinlenemediği, bu durumun da stresi arttırdığı (Derks ve Bakker, 2014) ve işle ilgili çok zaman harcandığından aileye zaman ayrılamadığını (Barley, Meyerson ve Grodal, 2011) vurgulamaktadır. İkinci bakış açısına göre ise teknoloji sayesinde çalışanlar rahatça aile ve iş hayatındaki roller arasında değişim yapabilmektedir (Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000), böylece daha rahat hareket edip belli bir mekâna veya zamana sıkışmamaktadır (Golden ve Geisler, 2007).

Yoğun olarak işle alakalı akıllı telefon kullanan çalışanlar düşünüldüğünde, günlük olarak işin ev hayatının içine girmesi süreci, iş sonrası sosyal hayatı da belirgin derecede azaltabilmektedir (Derks ve Bakker, 2014). Akıllı telefonlar aracılığıyla işe bağlı kalmak zorunda olan çalışanlar için psikolojik olarak işten kopmak oldukça zor görünmektedir (Derks ve Bakker, 2014). Akıllı telefon kullanımı sebebiyle özellikle işin ev hayatını engellemesine işaret eden göstergeler vardır (Derks ve Bakker, 2014). Örneğin, çoğu kullanıcı telefona mesaj geldiğinde cevap verme baskısı hissetmektedir (Jarvenpaa ve Lang, 2005). Bunun yanı sıra, devamlı akıllı telefonu kontrol etme (Mazmanian, Orlikowski ve Yates, 2006) ve aşırı bilgi yüklemesi de (Allen ve Shoard, 2005) akıllı telefon kullanımıyla ilişkilendirilmiştir. Uyku kalitesinin azalması ve uyku süresinin kısalmasının doğuracağı fiziksel olumsuz sonuçlarla birlikte (Lanaj, Johnson ve Barnes 2014), stresi azaltamamanın da getirdiği psikolojik sağlığın olumsuz etkilenmesi durumu akıllı telefonların aşırı kullanılmasının dikkate alınması gerektiğini göstermiştir.

2.2. İş Hayatının Ev Hayatını Engellemesi

İşin ev yaşamını engellemesi süreci üç farklı yoldan olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İlk olarak, kişinin mekânsal olarak iki ayrı yerde bulunmasının talep edilmesi bu durumu ortaya çıkarabilir. Örneğin, kişinin gece geç saatlere kadar mesaiye kalması, evde planlanan başka bir aktiviteye katılmasını engelleyebilir. İkinci olarak, işte yaşanan sıkıntının eve yansıtılmasıdır. Örneğin, işyerindeki problemlerden dolayı oluşabilecek öfke benzeri duygular evdeki bireylere hissettirilebilir. Üçüncü olarak, kişinin işiyle alakalı rolü yüzünden kendisinden rolüne özel bazı davranışlar beklenebilir; ancak kendisinden beklenen bu davranışları evine taşıyabilir. Örneğin, bir subay evde de bir komutan gibi davranabilir.

İş hayatının ev hayatını engellemesi veya ev hayatının iş hayatını engellemesi kişinin bir tarafta sahip olduğu rolün gereklerinin yerine getirmek isterken diğer tarafı ihmal etmesinin sonucu olarak görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aslında, iş hayatının ev hayatının sınırlarından içeri girmesinin olumlu veya olumsuz sonuçları olabilir (Geurts ve Demerouti, 2003). Ancak, çalışmalara bakıldığında, çoğunlukla olumsuz etkilediği fikri ortaya çıkmaktadır (Geurts ve Demerouti, 2003; Janssen vd., 2004). Bu çalışmada bu durumun olumsuz etkisini temel alarak konuya bakışı açısı işin ev hayatını engellemesi olarak şekillendirilecek. Çünkü iş ve aile çoğu yetişkin insanın yaşamında önemli bir paya sahiptir. Bu durumun sonucu psikolojik strese ve boşanmalara kadar varabilmektedir (McShane ve Quirk, 2009; Janssen vd., 2004).

2.3. İşkoliklik

Bazen insanlar kendilerini işkolik olarak tanımlar bazen de başkalarını (Burke, 2001). Her ne kadar işkoliklik kelimesi insanlar arasında çok sık kullanılsa da, tam olarak ne manaya geldiği hakkında kesin bir görüşe varılamamıştır (Harpaz ve Snir, 2003). Orijinali alkolik teriminden gelen (Oates, 1968) işkolik tanımı ilk olarak 1971 yılında Oates tarafından sağlığı, mutluluğu ve ilişkilerimizi etkileyen, devamlı surette aşırı ve kontrol edilemez çalışma ihtiyacı olarak gösterilmiştir (Matuska, 2010). Başka bir tanıma göre haftada 50 saatten fazla çalışmak işkoliklik olarak tanımlanabilir (Mosier, 1983). Spence ve Robbins'e (1992) göre, işkoliklik üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar çalışmaktan haz alma, işe gömülme, çalışma güdüsünün varlığıdır. Bu üç boyut literatürde en çok kabul edilen tanımlamalardan bir tanesidir (Kanai, Wakabayashi ve Fling, 1996; Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). Schaufeli ve arkadaşlarına (2008) göre ise işkoliklik davranışsal olarak aşırı çalışma ve bilişsel olarak işe saplantılı olma eğilimidir. Aşırı çalışmaktan dolayı istirahat etmeye fırsat bulamayan işkolikler duygusal ve zihinsel olarak aşırı yorgun düşmektedirler (Spence ve Robbins, 1992; McMillan, O'Driscoll ve Burke, 2003). Psikolojik ve fiziksel sağlıkları da bozulmaktadır (Taris vd., 2008; Bakker vd., 2003). İşkolik insanlar yapılan testlerde işkolik olmayan insanlara göre daha mükemmeliyetçi, daha stresli ve sağlık konusunda daha çok şikâyetçi oldukları ortaya çıkmıştır (Spence ve Robbins, 1992). İşkolik kişiler gereğinden fazla projelerde yer alabilir ve işlerini yapması için kimseye yetki vermeyebilirler (Shimazu, Schaufeli ve Taris, 2010).

İşkolik birisi para kazanır, başarılı olur ve değer üretir (Gini, 1998). Bundan dolayı, işkoliklik yadırganmayan tam tersine ödüllendirilen nadir bağımlılıklardan bir tanesidir. Ancak bunun yanında

işkolikler kendi bedenlerine, duygularına, ailesine ve arkadaşlarına karşı yabancılaşırlar (Fassel, 1990). Bu doğrultuda, işte çok fazla zaman geçirildiğinden aile veya önem verilen ilişkiler de ihmal edilmektedir (Matuska, 2010). Ayrıca işkoliklik algılanan iş-hayat çatışması, aile konulu yüksek derecede stres ve yaşam tatminsizliğiyle ilişkilendirilmektedir (Piotrowski ve Vodanovich, 2006). Yine yapılan araştırmalara göre, işkolik insanların ailelerinde de yüksek derecede stres gözlenmektedir (Fassel, 1990). Benzer şekilde, işkolikliğe dayalı iş stresinin zayıf aile bağlarıyla ilişkisi olduğu (Robinson, Carroll ve Flowers, 2001) ve işkolik insanlara karşı eşleri tarafından olumsuz duygular beslendiği (Robinson, Flowers ve Ng, 2006) bulunmuştur.

Tüm bu veriler ele alındığında görülüyor ki, bazı çalışanlar gereğinden daha fazla işe odaklanmış olabilir ve insanların bu durumdan kurtulmaları pek kolay olmayabilir. Kaçınılmaz şekilde, bu insanlar işin ev hayatını engellemesini daha çok yaşamaktadırlar. Bu çalışmada akıllı telefon kullanımının işkolikliği arttıran ve bu insanların işle olan bağını daha da güçlendiren bir faktör olup olmadığını araştırıyoruz. İşkolik insanların belirgin özellikleri dikkate alındığında, iş hayatının ev hayatına yansımasıyla ortaya çıkan olumsuz sonuçlara daha çok maruz kalmaları muhtemeldir. Ayrıca işkolik insanlar mesai sonrasında bile işle ilgili konularda aşırı şekilde akıllı telefon kullanabilir. Böylece, işkoliklik akıllı telefon kullanımı ile işin ev hayatını engellemesi arasında aracı bir rol oynayabilir. Yani, akıllı telefon kullanımı insanları işkolik hale getirebilir, işkolik hale gelen insanlarda işin ev hayatını engellemesi gözlemlenebilir. Bu mantık ışığında şu hipotez kurulmuştur:

Ha: İşkolikliğin akıllı telefon kullanımı ve iş-ev engellemesi arasında aracı rolü vardır.

3. Metot

Örneklem ve Prosedür: Araştırma örneklemi, kartopu örnekleme yöntemiyle kullanılarak üretim hizmet sektörlerinden farklı şirketlerde çalışmakta olan ve iş amaçlı akıllı telefon kullanan 224 kişiden oluşmuştur. Anket yöntemi ile veri toplanan çalışmada anketler bir internet sitesine yüklenmiştir. Ardından araştırmacıların iş amaçlı akıllı telefon kullandığını belirlediği çalışanlara göndermesiyle başlayan süreç her katılımcının iş amaçlı akıllı telefon kullandığını belirlediği kişilere göndermesiyle üç hafta kadar devam etmiştir.

Ölçekler: *İş Amaçlı Akılı Telefon Kullanımı* Derks ve Bakker (2014) tarafından geliştirilen ve Koçak vd. (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 soruluk ölçeğin daha güvenilir sonuç veren ve ölçeğin tamamını temsil eden 3 sorusu kullanılarak ölçülmüştür (Ölçek geliştirici ile kişisel iletişim). Ölçeğin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik test sonuçları ölçeğin kullanımı için engel olmadığını göstermektedir (Bileşik Güvenilirlik: .78; AVE Ortalama Varyans: .55).

İşkoliklik ise Libano, Llorens, Salanova ve Schaufeli (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Doğan ve Tel (2011) tarafından uyarlanan kısa-DUWAS ölçeği orijinal alt boyutları kullanılarak ikincil düzeyde ölçülmüştür (detaylı bilgi için yazarla iletişime geçiniz). İşkoliklik ölçeğinin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik test sonuçları ölçeğin kullanımı için engel olmadığını göstermektedir (Bileşik Güvenilirlik: .85; AVE: .74).

İş'in Ev Hayatını Engellemesi de Geurts, vd. (2005) tarafından oluşturulan SWING ölçeğinin ve Türkçe'ye uyumluluğu Koçak vd., (2016) tarafından test edilen alt boyutundan işkoliklik ile örtüşmeyen 4 madde kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik test sonuçları ölçeğin kullanımı için engel olmadığını göstermektedir (Bileşik Güvenilirlik: .80; AVE: .50). (Ayrım geçerliliği analizi sonuçları için yazarla iletişime geçiniz).

Veri Analizi: Araştırma modelini test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır (Bollen, 1989; Arbuckle, 2012). Model uyumunu ölçmek için, literatürdeki yapısal eşitlik modellemesi uyum değerleri (Klein 1998; Joreskog ve Sorbom, 1993) olan x^2, CFI, TLI, GFI, RMSEA, SRMR, ve PCLOSE indekslerinin Hair vd. (1998) tarafından önerilen eşik değerleri göz önünde bulundurulmuştur.

4. Sonuçlar

Ortalamalar, standart sapma değerleri ve değişkenler arası korelasyonlar aşağıdaki **Tablo 1**'de gösterilmiştir. Tabloya göre tüm değişkenler arası korelasyonlar anlamlı ve olumlu yöndedir.

Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyonlar

		Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1	İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı	2.5868	.86125	**0.781**	.491**	.682**	.636**	.554**
2	İş'in Ev Hayatını Engellemesi	1.7875	.50246		**0.795**	.697**	.653**	.556**
3	İşkoliklik	1.7323	.43188			**0.754**	.991**	.906**
4	Aşırı Çalışma	1.7691	.46830				**0.681**	.864**
5	Saplantılı Çalışma	1.7401	.44032					**0.662**

n=223, **p<.01, S.S.: Standart Sapma; Ort: Ortalama
Köşegen ve Kalın belirtilen değerler değişkenlerin Cronbach Alpha güveniliklik katsayılarını göstermektedir.

Hipotezlerin test edilmesinden önce değişkenlerin kullanılmasının uygun olup olmadığını belirten yapısal geçerlilik (yakınsak ve ayrım geçerlilikleri) değerleri test edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981; Chin, Gopal, & Salisbury, 1997; Kim, 2012). Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tüm gizil değişkenler için ilgili maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının. 50'den büyük olduğu, t değerlerinin anlamlı olduğu bulunmuştur (detaylar için yazarla iletişime geçiniz). Bu sonuçlara göre *Ölçüm modeli*'nin araştırma için uygun olduğu söylenebilir.

Yapısal Model göre uyum indeksi sonuçları (x^2:97,498;, df:60, p:.000; CMIN/df: 1,625; CFI: .956; TLI: .943; GFI: .935; RMSEA: .053; SRMR: .051; PCLOSE: .381) ve endojen değişkenlerin açıklanan varyanslarının .10'dan büyük olması modelin araştırmaya uygun olduğunu göstermektedir (Falk ve Miller, 1992; Hair vd., 1998).

Hipotez testi için Baron ve Kenny (1986) aracı değişken testi yöntemi kullanılmış, dolaylı etkinin anlamlılığı için bootstrap metodu kullanılmıştır. Buna göre **H_1** hipotezi kabul edilmiştir. Yani, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı ile iş'in ev hayatına müdahalesi arasında işkolikliğin aracı değişken etkisi vardır. Sonuçlar aşağıdaki **Tablo 2**'de belirtilmiştir.

Tablo 2. İşkolikliğin Aracı Değişken Etkisi

Aracı Değişken İşlemleri	**β**	**t**
1. Adım – Bağımsız Değişkenden Bağımlı Değişkene		
İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı → İş'in Ev Hayatını Engellemesi	0.42***	5.027
2. Adım- Bağımsız Değişkenden Aracı Değişkene		
İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı → İşkoliklik	0.58***	5.446
3.ve4. Adım – Bağımsız ve Aracı Değişken Bağımlı Değişkene		
İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı → İş'in Ev Hayatını Engellemesi	0.12	1.205
İşkoliklik → İş'in Ev Hayatını Engellemesi	0.51***	3.836
İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı → İşkoliklik → İş'in Ev Hayatını Engellemesi	0.29***	π

***p<.001; π: Aracı değişken üzerinden dolaylı etki

5. Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada modern iş hayatının bir gerekliliği haline gelen akıllı telefon kullanımının iş saatleri sonrasında da aktif olarak kullanılmasının ev hayatındaki (özel hayat) etkisi incelenmiştir. İş saatleri

sonrasında dahi iş amaçlı akıllı telefon kullanımının çalışanları aşırı çalışma ve işten kopamama durumları baş başa bırakarak işkolik hale getirmeye katkı sağladığı, bu işkoliklik dolayısıyla çalışanların işlerinin ev hayatlarında geçirecekleri zaman ve deneyimlerine müdahale ederek özel hayatı yaşamayı engellediği bulunmuştur.

Bu araştırmaya katılan çalışanların birçoğunun iş sonrası aktif olarak iş amaçlı akıllı telefon kullandığı görülmüştür. Hatta yapılan madde analizleriyle birçok çalışanın 7/24 kendilerini telefonu kontrol etmeye mecbur hissettiklerini de söylemek mümkün. Bu durum çalışanları isteyerek veya istemeyerek aşırı ve saplantılı çalışma ile işkolikliğe doğru sürüklemektedir. İşlerini gönülden severek yapan ve işini kendini geliştirme fırsatı olarak görenler için bu tarz bir işkoliklik onları kısa vadede hızla geliştirebilir, fakat hayatının büyük bölümünü işe adayarak iş dışı hayat alanındaki ihtiyaçları karşılamamak orta/uzun vadede olası sorunları beraberinde getirebilir. Bu gelişim eğrisi iş dışı nedenlerden dolayı tükenmişliğe doğru evrilebilir.

Ayrıca, çalışanların iş amaçlı akıllı telefon kullanımı ortalaması her ne kadar 2.5/6 seviyelerinde bulunmuşsa da bu rakam Avrupa ve Amerika'da yapılan benzer çalışmalardaki sonuçların az da olsa gerisinde kalmaktadır (Derks ve Bakker, 2014). Yine de son çalışmalar akıllı telefonla, bilgisayarla, vb elektronik aletlerin haberleşmeyi hızlandırmasıyla birlikte çalışanların iş-özel hayat sınırını koyarak bir segmentasyon stratejisi uygulayamadıkça orta/uzun vadede psiko-sosyal sorunlar yaşayabileceklerini göstermektedir (Hill, Ferris, and Märtinson, 2003; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Kotecha, 2013; Koçak vd., 2016).

Bu sonuçlar bize akıllı telefonların kullanımının her ne kadar gecikmeleri azaltıp, işleri hızlandırıp, iş hayatında verimliliği artırsa da, iş saatleri sonrasında iş amacıyla kullanımının devam etmesinin çalışanları ve ailesinin psiko-sosyal iyi oluşları açısından sakıncalı olduğunu gözler önüne sermiştir. Böylece, örgütler için de uzun vadede üretkenliğin azalmasını sağlamaktadır. Buradan hareketle örgütler için iş/özel hayat ayrımı stratejilerini belirlemeleri, iş sonrası akıllı telefonla erişimin özel şartlara bağlanarak kısıtlanması, çalışanların işkolik değil işe tutkun olacakları politikalar geliştirmesi için ortam hazırlanması, yöneticilerin de katılacağı zaman yönetimi eğitimlerine özel vurgu yapılmalıdır.

REFERENSLAR

Allen, D. K. ve Shoard, M. (2005), "Spreading the Load: Mobile Information and Communications Technologies and Their Effect on Information", Overload Information Research: An International Electronic Journal, 10(2), n2.

Arbuckle, J. (2012). Amos 21 Reference Guide. Chicago: Small Waters Corporation

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000), "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions", Academy of Management Review, 25(3), pp. 472-491.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W. ve Sonnentag, S. (2013), "Workaholism and Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activities", Journal of Organizational Behavior, 34, pp. 87-107.

Barley, S. R., Meyerson, D. E. ve Grodal, S. (2011), "E-mail as a Source and Symbol of Stres", Organization Science, 22(4), pp. 887-906.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), "The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations"*, Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), pp. 1173-1182.

Bollen, K. A. (1989), "A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models", *Sociological Methods & Research, 17*(3), pp. 303-316.

Burke, R. J. (1999), "Workaholism in Organizations: Gender Differences", Sex Roles, 41(5-6), pp. 333-345.

Burke, R. J. (2001), "Editorial: Workaholism in Organizations". International Journal of Stress Management, 8(2), pp. 65-68.

Chin, W. W., Gopal, A. ve Salisbury, W. D. (1997), "Advancing the Theory of Adaptive Structuration: The Development of a Scale to Measure Faithfulness of Appropriation", *Information Systems Research, 8*(4), pp. 342-367.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. ve Schaufeli, W. (2010), "Validity Of A Brief Workaholism Scale", *Psicothema*, *22*(1), pp. 143-150.

Derks, D. ve Bakker, A. B. (2014), "Smartphone Use, Work–Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery", Applied Psychology, 63(3), pp. 411-440.

Falk R. F. ve Miller, N. B. (1992), A Primer for Soft Modeling. Akron, Ohio: The University of Akron Press.

Fassel, D. (1990), Working Ourselves To Death: The High Cost of Workaholism, The Rewards of Recovery, Harper San Francisco.

Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981), "Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error", *Journal of Marketing Research, 18*(1), pp. 39-50.

Geurts, S. A. ve Demerouti, E. (2003), "Work/non-Work Interface: A Review of Theories and Findings", The Handbook of Work and Health Psychology, 2, pp. 279-312.

Geurts, S.A., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dikkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M. ve Kinnunen, U.M. (2005), "Work–Home Interaction From A Work Psychological Perspective: Development And Validation Of A New Questionnaire, the SWING", *Work & Stress, 19*(4), pp. 319–339.

Gini, A. L. (1998), "Working Ourselves To Death: Workaholism, Stress, And Fatigue", Business and Society Review, 100(1), pp. 45-56.

Golden, A. G. ve Geisler, C. (2007), "Work–Life Boundary Management and the Personal Digital Assistant", Human Relations, 60(3), pp. 519-551.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985), "Sources of Conflict between Work and Family Roles", Academy of Management Review, 10(1), pp. 76-88.

Hair Junior, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998), Multivariate Data Analysis.

Härmä, M. (2006), "Workhours in Relation To Work Stress, Recovery and Health", Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, pp. 502-514.

Hill, E. J., Ferris, M. ve Märtinson, V. (2003), "Does İt Matter Where You Work? A Comparison Of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, And Home Office) İnfluence Aspects Of Work And Personal/Family Life", *Journal of Vocational Behavior*, *63*(2), pp. 220-241.

Janssen, P. P., Peeters, M. C., de Jonge, J., Houkes, I. ve Tummers, G. E. (2004), "Specific Relationships between Job Demands, Job Resources and Psychological Outcomes and the Mediating Role of Negative Work–Home Interference", Journal of Vocational Behavior, 65(3), pp. 411-429.

Jarvenpaa, S. L. ve Lang, K. R. (2005), "Managing the paradoxes of mobile technology", Information Systems Management, 22(4), pp. 7-23.

Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993), *LISREL 8: Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language*, Scientific Software International.

Kanai, A., Wakabayashi, M. ve Fling, S. (1996), "Workaholism Among Employees In Japanese Corporations: An Examination Based On the Japanese Version of the Workaholism Scales", Japanese Psychological Research, 38(4), pp. 192-203.

Kim, D. J. (2012), "An investigation of the effect of online consumer trust on expectation, satisfaction, and postexpectation. *Information Systems and E-Business Management, 10*(2), 219-240.

Kline, R. B. (1998). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of Psychoeducational Assessment, 16*(4), 343-364.

Kotecha, K. (2013). The impact of technology on work-life conflict among academics. PhD. Master of Philosophy (Unpublished). University of Johannesburg.

Lanaj, K., Johnson, R. E. ve Barnes, C. M. (2014), "Beginning the Workday Yet Already Depleted? Consequences of Late-Night Smartphone Use and Sleep", Organizational Behavior and Human Decision Processes, 21(1), pp. 11-23.

Lauerman, C. (1992), The Duress of Success, Chicago Tribune Magazine. http://articles.chicagotribune.com/1992-07-12/features/9203030154_1_mental-stress-compensation-claims-california-workers-compensation-institute, Erişim Tarihi: 05.09.2016.

Matuska, K. M. (2010), "Workaholism, Life Balance, and Well-Being: A Comparative Analysis", Journal of Occupational Science, 17(2), pp. 104-111.

Mazmanian, M., Yates, J. ve Orlikowski, W. (2006, August), "Ubiquitous Email: Individual Experiences and Organizational Consequences of Blackberry Use", In Academy of Management Proceedings (2006(1), pp. D1-D6), Academy of Management.

McMillan, L. H., O Driscoll, M. P. ve Burke, R. J. (2003), "Workaholism: A Review of Theory, Research, and Future Directions", International Review of Industrial and Organizational Psychology, 18, pp. 167-190.

McShane, C. J. ve Quirk, F. (2009), "Mediating and Moderating Effects of Work–Home Interference upon Farm Stresses and Psychological Distress", Australian Journal of Rural Health, 17(5), pp. 244-250.

Mosier, S. K. (1983), Workaholics: An Analysis of Their Stress, Success and Priorities (Doctoral dissertation, University of Texas at Austin).

Ng, T. W., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007), "Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension", Journal of Organizational Behavior, 28(1), pp. 111-136.

Oates, W. E. (1968), "On being a "Workaholic"", Pastoral Psychology, 19(8), pp. 16-20.

Oates, W. E. (1971), Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction, World Publishing Company.

Olson-Buchanan, J. B. ve Boswell, W. R. (2006), "Blurring Boundaries: Correlates Of İntegration And Segmentation Between Work And Nonwork", *Journal of Vocational Behavior*, *68*(3), pp. 432-445.

Piotrowski, C. ve Vodanovich, S. J. (2006), "The Interface between Workaholism and Work-Family Conflict: A Review and Conceptual Framework", Organization Development Journal, 24(4), pp. 84.

Piszczek, M. M. (2016), "Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work–family interface", Journal of Organizational Behavior.

Robinson, B. E., Carroll, J. J. ve Flowers, C. (2001), "Marital Estrangement, Positive Affect, and Locus of Control among Spouses of Workaholics and Spouses Of Nonworkaholics: A National Study", American Journal of Family Therapy, 29(5), pp. 397-410.

Robinson, B. E., Flowers, C. ve Ng, K. M. (2006), "The Relationship between Workaholism and Marital Disaffection: Husbands' Perspective", The Family Journal, 14(3), pp. 213-220.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008), "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being?", Applied Psychology, 57(2), pp. 173-203.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2010), "How Does Workaholism Affect Worker Health And Performance? The Mediating Role of Coping", International Journal of Behavioral Medicine, 17(2), pp. 154-160.

Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992), "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", Journal of Personality Assessment, 58(1), pp. 160-178.

Taris, T. W., Beckers, D. G., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A., Kompier, M. A. ve van der Linden, D. (2006), "Recovery Opportunities, Work–Home Interference, and Well-Being among Managers", European Journal of Work and Organizational Psychology, 15(2), pp. 139-157.

Taris, T.W., Beckers, D.G.J., Dahlgren, A., Geurts, S.A.E., ve Tucker, P. (2007), "Overtime Work and Well-Being: Prevalence, Conceptualization and Effects of Working Overtime", In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice (Vol. 2, pp. 21–40).

LİDERLİK PARADOKSU: GÜCÜN KARANLIK YÜZÜ

Engin Deniz ERİŞ

engindenizeris@deu.edu.tr

Burcu YANAR BAYAM

burcu.yanar@cbu.edu.tr

Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN

omur.ozmen@deu.edu.tr

ÖZET

Yönetim yazınında liderliğe yönelik yapılmış olan çalışmaların neredeyse tamamının liderliğin olumlu yönleri üzerinde odaklanması nedeniyle liderliğin kötü/karanlık yüzünün göz ardı edildiği konusunda son yıllarda ortak bir kanı oluşmuştur. Liderlerin izleyicileri üzerinde sahip oldukları etkileme gücünü kötü yönde kullanmalarına odaklı karanlık yönleri yazında zaman içerisinde yıkıcı, despotik, caydırıcı, narsistik, zehirli, istismarcı vb. liderlik tiplerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışmanın amacı yazında kimi zaman birbirleri yerine ya da eş anlamlı olarak kullanılan bu kavramları esas alan çalışmalara ilişkin bir sınıflama gerçekleştirmektir. Bu amaç doğrultusunda yargısal olarak belirlenen ölçütler dâhilinde uluslararası ve ulusal yazında yer alan veri tabanları ve dergiler taranmış ve elde edilen 66 yayın özelinde bir genel değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider, Karanlık Liderlik, Kötü Liderlik, Yıkıcı Liderlik

1. Sorunsal

Liderlik, önemi uzun yıllardır bilinen ve araştırmacıların odaklandığı bir konu olarak yönetim bilimi yazınında tartışılmaktadır. Yapılan birçok akademik çalışmada farklı liderlik modellerinden bahsedilmektedir. Fakat görülen o ki liderlik yaklaşımlarının ve modellerinin pek çoğu mutlak başarı endeksli olup liderlerin kötü/karanlık yönü göreli olarak dikkate alınmamıştır. Alanda yapılan çalışmalarda çoğunlukla liderin izleyicilerini olumlu yönde etkileyeceği varsayımı ile hareket edilmiş ve liderlerin olumsuz özellikleri ikinci planda yer almıştır. Özellikle de etik olmayan davranışlara yönelik çalışmaların azlığı liderlik çalışmalarında odaklanılması gereken bir alan olarak görülmektedir. Temel olarak liderin izleyicilerini etkileme gücü liderin başarısını ifade ederken bu nokta aslında liderlik süreci açsından bir paradoks yaratmaktadır. Bu çalışmada ele alınan sorunsal, liderliğin etkileme gücünün sadece etik olarak olumlu anlamda değil aynı zamanda olumsuz anlamda da kullanılabileceğini ve bu yönde liderliğin negatif olarak değerlendirilen karanlık yüzünün de ele alınmasının gerekliliğinden hareketle kötü/karanlık liderliğe ilişkin bir taksonominin yazında yer almamasıdır.

2. Kavramsal Çerçeve

Liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar yönetim bilimi içinde insan öğesinin öneminin anlaşıldığı Neo-Klasik döneme dayansa da, tarih süreci içinde değişen insan öğesi, liderlik çalışmalarını sürekli güncel tutmaktadır. Öncü çalışmalarda (örn: Cooley, 1902; Mumford, 1906; Bogardus, 1934; Kilbourne, 1935; Stodgill, 1948 vb.) liderlerin genellikle fiziksel özelliklerine ve doğuştan gelen yeteneklerine odaklanılırken 21. yüzyıl çalışmalarında grup dinamikleri temelli çalışmalar ve teknoloji etkisinde değişen kuşakların beklentilerine uygun liderlik tipleri (örn: Yu ve Miller, 2005; Bienefeld ve Grote, 2014) ve özellikle de son yıllarda küreselleşme etkisi ile kültürlerarası etkiler ve kuşak etkileri (örn: Akdemir vd., 2014; Cox vd., 2014) tartışılmaktadır. Farklı bakış açıları ile liderliğin ne olduğu

konusunda da farklı tanımlar yapılırken temelde belki de ana nokta liderliğin bir problemi kolektif olarak çözebilme yeteneği olması kabul görmektedir. Ulusal ve uluslar arası yönetim yazınında genel geçer tüm liderlik tanımları (örn: Burns, 1978; Bass, 1990; Rost, 1991; Cook vd., 1997; Acuner ve Yılmaz, 2000; Hedlund vd., 2003; Eren, 2014; Koçel, 2014) liderliğin etkili, başarı odaklı ve izleyicilerini olumlu yönde güdüleyerek daha üst bir noktaya yönlendiren özellikler içermesine odaklıdır. Plato'dan Hobbes'a ve daha sonra Bertrand Russell'a kadar filozoflar da liderliği analiz etmiş olmasına rağmen günümüz modern sosyal bilimlerinde liderlik konusuna tek bir yönden bakıldığı ve liderliğin gücü kötüye kullanma yönünün göz ardı edildiği görülmektedir (Yukl, 1999; Kellerman, 2004; Hogan & Kaiser, 2005).

Bu bağlamda yazında geniş ölçüde yer bulan Özellikler Yaklaşımı, Davranışsal Yaklaşımlar, Diyadik Kuram, Neo-Karizmatik Kuram ve Karmaşıklık Kuramı açısından ele alınan liderlik olgusunda daima etkin liderliğin gerekleri üzerinde durulduğu dikkat çekmektedir (Shaw vd., 2011).

Bununla birlikte liderlik alanında yapılan bazı sınıflamalarda ise liderliğin etkili ve etkisiz olmak üzere iki boyutu tartışılırken, pasif liderlik ve cezaya dayalı güdüleme ile olumsuz liderlik tipleri de liderlik araştırmalarında ele alınmaktadır. Ancak liderliğin göreli olarak göz ardı edilen tarafı ise izleyicilerini olumsuz/etik olmayan yönde etkileme özelliğidir. Yazında kötü ve/veya karanlık hatta yıkıcı liderlik olarak konuşulan bu yön, etkisiz liderlik ile birlikte etik olmayan davranışlarla izleyicilerini yöneten liderler için kullanılmaktadır. Yazında, "yıkıcı liderlik" (Padilla vd., 2007), "yoldan çıkaran liderlik" (Tepper, 2000), "itici liderlik" (Blight vd., 2007), "narsist liderlik" (Maccoby, 2000), "zehirli/toksik liderlik" (Goldman, 2011), "liderliğin karanlık yanı" (Conger, 1990), gibi liderlik türleri tartışılırken aslında tüm bu bahsi geçen liderlik türleri Kellerman (2004)'ın üzerinde durduğu kötü/karanlık liderlik anlayışı içinde yer almaktadır.

Gücün etik olmayan biçimde, izleyiciyi sömüren bir yaklaşımla kullanılması açısından liderlik, bazı araştırmacılar (örn: Ashforth, 1994; 1997) tarafından ele alınırken, kötü/karanlık liderlik açısından bir sınıflama da Kellerman (2004)'ın vurguladığı bir nokta olmuştur. Bu noktadan hareketle yazında kötü/karanlık liderlik ile yapılan çalışmalarda (örn: Judge vd., 2009) amaçlanan liderliğin göreli olarak göz ardı edilmiş olan "gücüyü kötüye kullanma" yönü tartışılmaktadır. Farklı şekillerde ifade edilen fakat aslında liderliğin negatif yani gücün ahlak dışı biçimde kullanılmasına yönelik olan kötü/karanlık liderlik ve benzeri kavramlara ilişkin taksonominin gerekliliği de yazındaki bir boşluk olarak görülmektedir.

3. Araştırmanın Tasarımı

Yönetim yazınında kötü/karanlık liderliğe yönelik olan bu çalışma nitel bir araştırmadır ve araştırma tasarımı betimseldir. Bu tasarım içinde teknik olarak ikincil verilerin kullanımı söz konusudur. Bu bağlamda çalışmanın ana kütlesini yönetim yazınında yer alan yabancı (İngilizce dilinde) ve yerli akademik süreli yayınlar oluşturmaktadır. Yabancı yayınlar ABS – Academic Journal Quality Guide 2015 esas alınarak yargısal örnekleme ile belirlenen ölçütler doğrultusunda yönetim ve liderlik yazınını kapsayan dergilerde ayrıca veri tabanlarında, yerli yayınlar ise ULAKBİM veritabanında yer alan dergilerden ve yine diğer veri tabanlarında taranmıştır. Belirlenen bu yayınlarda tam sayım gerçekleştirilmiştir.

Ana kütlenin belirlenmesinde iki temel seçim ölçütü kullanılmıştır. Bu ölçütlerden birincisi yayınların yönetim alanında olması bir diğeri ise kavramın makalelerin başlığında yer almasıdır. Anahtar arama kelimesi olarak yabancı yayınlarda "dark leadership" ve eş/benzer anlamlı olarak da kullanılan bad leadership, toxic leadership, narsistic leadership, disruptive leadership, destructive leadership, despotic leadership, abusive leadership, aversive leadership, yerli yayınlarda ise istismarcı/tacizci liderlik, caydırıcı liderlik, kötü/karanlık liderlik, zehirli/toksik liderlik, narsistik liderlik, yıkıcı liderlik gibi terimler kullanılmıştır.

4. Verilerin Analizi

Araştırma tasarımında belirlenmiş olan ölçütler doğrultusunda yapılan tarama sonucunda yabancı süreli yayınlarda 8 anahtar kavram ile 39 farklı dergide toplam 61 yayın elde edilmiştir. Yerli yazında ise 2 anahtar kavram ile 5 farklı dergide yayınlanmış toplam 5 yayına ulaşılmıştır. Yabancı süreli yayınlar açısından inceleme yapıldığında negatif yönü ile liderliğe ilişkin kullanılan kavramlar abusive, aversive, bad, dark/dark side of, despotic, destructive, narsistic ve toxic anahtar kelimeleri ile yazında yer almaktadır. Bu anahtar kelimeler içerisinde "destructive" (%33) "dark/dark side of" (%20) ve "toxic" (%18) en sık kullanılan kavramlar olmuştur. Yerli süreli yayınlar açısından inceleme yapıldığında ise Türkiye'de yabancı yazında yer bulan kötü/karanlık liderlik ve benzeri kavramlardan sadece "Yıkıcı" ve "Toksik" liderlik kavramlarının yer aldığı görülmektedir. Ölçütler doğrultusunda belirlenen süreli yayınlara göre yıllar açısından dağılım incelendiğinde, kavramın 2000 yılından önce (1995 yılında ilk defa) uluslararası yönetim yazını içinde kendine yer bulduğunu görülmektedir. 2000 - 2005 yılları arasında yazında bahsi geçen kavramlar ile ilgili üç çalışma yer alırken, 2005 sonrasında negatif yönü ile liderliğin tekrar gündeme geldiği ve akademik çalışmalarda ele alınan önemli bir başlık haline geldiği görülmektedir. 2006-2010 yılları arasında 15, 2011-2015 arasında 36 ve 2015 sonrasında ise 14 yayın yer almaktadır. Yerli yazında ise çalışma sayısının az olduğu ve kavramın süreli yayınlarda ilk defa 2013 yılında inceleme konusu olduğu dikkat çekmektedir. Yayınların ağırlıklı olarak ABS Journal Guide sınıflamasına göre 4 sıralama derecesi ile "The Leadership Quarterly" de yer aldığı görülmektedir. 1995 yılında ilk defa bu dergide yer alan yayın kuramsal nitelikte olup liderliğin yıkıcı yönüne odaklıdır. Bu dergide genel olarak yıkıcı liderlik ve narsistik liderlik üzerine çalışmalar yapıldığı dikkat çekmektedir. Türkiye'de yapılan araştırmalar da benzer nitelik göstermekte olup yıkıcı liderlik ile toksik liderlik özelinde çalışmalar yapılmıştır.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmadaki amaç liderliğin sadece başarı odaklı ve iyi özellikler açısından değil, gücü elinde bulunduranların bu gücü kötü yönde de kullanma potansiyellerinin tartışılması ve bu anlamda kötü/karanlık liderlik özelliklerine ilişkin bir sınıflamanın gerçekleştirilmesidir. Özellikle 2000'li yıllarla birlikte küresel işletmelerin liderlerinin karıştığı etik skandallar işletmelerde kötü/karanlık liderlik tartışmasını gündeme getirmektedir. Aslında kötü liderler hayatımızın her alanında varlar, fakat biz ısrarla onları görmezden gelmekteyiz. Çalışanlarına kötü/etik dışı davranması durumunda bile lider eğer kazanç sağlıyor ise genellikle başarılı olarak nitelendirilmektedir. Peki sadece lideri kazanç sağladığı için iyi bir lider olarak nitelendirmek doğru mudur? Kellerman (2004)'ın da belirttiği gibi liderliğin karanlık yüzünü yok sayarak sadece başarılı liderlere odaklanmak geçmişteki örneklerde de olduğu gibi bizi yanılgıya uğratacaktır. Çünkü tarih boyunca birçok farklı dönemde çok çeşitli liderlik modelleriyle karşılaşmak kaçınılmazdır. Kötü/karanlık liderliği yok sayarak ya da değişmez olduğunu kabul ederek iyi liderliğe ulaşmak olası görülmemektedir. Bu noktadan hareketle çalışma kapsamında kötü/karanlık liderliğe ilişkin olarak tarihsel süreç içerisinde kavramsal gelişimi, türleri ve boyutlarına ilişkin yapılan tanımlamalar doğrultusunda ulaşılan son noktada kavramın öncülleri ve sonuçları da tartışılarak bundan sonra yapılacak olan çalışmalara yönelik yol haritası sunulmaktadır. Kavramın öncülü açısından çocukluk dönemi travmalarının ön plana çıktığı dikkat çekerken, yazındaki bir boşluk olarak kötü/karanlık liderliğin izleyiciler üzerinde yarattığı travma ve sonuçları incelenmeye değer görülmektedir.

6. Öneriler

Gelecek çalışmalarda liderliğin negatif yönü olarak değerlendirilen kötü/karanlık liderliğin ortaya çıkmasına neden öncülleri ve liderlerin izleyicilerini hangi araçlarla etkilediği ve bu liderliğin sonuçlarının ne olduğu konusundaki sınıflama detaylı olarak ele alınabilir. Araştırmanın temel sınırlılığı süreli yayınlar kapsamında inceleme yapılmış olmasıdır. Dolayısı ile gelecek çalışmalarda diğer yayınların da kapsam dâhilinde olması genelleme yapılması açısından daha uygun olacaktır. Uluslararası yazında son dönemin güncel konularından olan kötü/karanlık liderlik yerli yazında henüz tam olarak yer bulamamış olup bu alanda hem kuramsal hem de görgül çalışmaların yapılması gerekli

görülmektedir. Tasarlanan bu araştırma öncül bir nitelikte olup gelecekteki çalışmalar açısından bir temel oluşturması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

Acuner T. & Yılmaz, G. (2000), Günümüzün Etkin Liderlik Anlayışı: Değişimci Liderlik. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6, 1-12.

Akdemir A., Konakay G. & Demirkaya H. (2014), Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 11-41.

Ashforth B. (1994), Pretty Tyranny in Organizations, Human Relations, 47(7), 755-778.

Ashforth B. (1997), Pretty Tyranny in Organizations: A Preliminary Examination of Antecedents and Consequences, Canadian Journal of Administrative Sciences 4(2), 126-140.

Bass, B. M. &Steidlmeier, P. (1999), Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior, The Leadership Quarterly, 10(2), 181–217.

Bass, B.M., (1990), Bass and Stogdill's Handbook of Leadership, Theory, Research, and Managerial Applications, 3.Edition, The Free Press, New York.

Bienefeld N. ve Grote G. (2014), Shared Leadership in Multiteam Systems: How Cockpit and Cabin Crews Lead Each Other to Safety, Human Factors, 56(2), 270–286.

Bligh, M., Kohles, J. C., Pearce, C. L., Justin, J. E. & Stovall, J. F. (2007), When the Romance is Over: Follower Perspectives of Aversive Leadership. Applied Psychology: An International Review, 56(4), 528–557.

Bogardus, B. E. (1934), Leaders and Leadership. Appleton-Century-Crofts; First Edition.

Burns, J.M., (1978), Leadership, Harper & Row Publishers, New York.

Conger, J. A. (1990), The dark side of leadership. Organizational Dynamics, 19(2), 44-55

Cook, C.W., Philip, L., Hunsaker, R., & Coffey, E., (1997), Management and Organizational Behavior, McGraw Hill Book Com., Chicago, USA.

Cooley, C.H. (1902), Human Nature and the Social Order. New York, Scribners.

Cox, A., Hannif Z. & Rowley C. (2014), Leadership Styles and Generational Effects: Examples of US Companies in Vietnam, The International Journal of Human Resources Management, 25(1), 1-22.

Eren, E., (2014), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 14.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Goldman, A. (2011), Demagogue to Dialogue: An Alternative to Toxic Leadership in Corporate Downsizing. Organizational Dynamics, 40, 235-241.

Hedlund, J.; Forsythe, G. B.; Horvath, J. A; Williams, W. M; Snook, S. & Sternberg, R. J. (2003), Identifying And Assessing Tacit Knowledge: Understanding The Practical İntelligence Of Military Leaders, The Leadership Quarterly, 14(2), 117–140.

Hogan R., Kaiser R. B. (2005), What We Know About Leadership, Review of General Psychology, 9(2), 169-180.

Judge T. A., Piccolo R. F., Kosalka T. (2009), The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of The Leader Trait Paradig, The Leadership Quarterly, 20, 855–875.

Kellerman, B. (2004), Bad leadership: What it is, How it Happens, Why it Matters. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Kilbourne, C. (1935), The elements of leadership. Journal of Coast Artillery, 78, 437-439.

Koçel, T. (2014), İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Maccoby, M. (2000), Narcissistic leaders: The İncredible Pros, The İnevitable Cons, Harvard Business Review.

Mumford, E. (1906), The Origins of Leadership. Amerikan Journal of Sociology. 12, 216-224, 367-397, 500-531.

Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007), The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments. The Leadership Quarterly, 18, 176-194.

Rost, J. (1991), A Logistic Mixture Distribution Model for Polychotomous İtem Responses, British Journal of Mathematical and Statistical Psychology 44(1), 75–92.

Shaw, B. J.; Erickson, A. & Harvey, M. (2011), A method for Measuring Destructive Leadership and İdentifying Types of Destructive Leaders in Organizations, The Leadership Quarterly, 22(4), 575–590.

Stogdill, R. (1948), Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. The Journal of Psychology, 25(1), 35-71.

Tepper B. (2000), Consequences of Abusive Supervision, Academy of Management Journal, Academy of Management Journal, 43(2), 178-190.

Yu H.C. ve Miller P. (2005), Leadership Style The X Generation and Baby Boomers Compared in Different Cultural Contexts, Leadership & Organization Development Journal, 26(1), 35-50.

Yukl, G. A. (1999), An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories. Leadership Quarterly, 10, 285-305.

KİŞİLİĞİN ÇALIŞANLARIN ENERJİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA[1]

Yrd. Doç. Dr. Ali BAYRAM

Hitit Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

ali.bayram@windowslive.com

Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA

İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi

Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü

mustafakaraca38@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. Fatma İNCE

Mersin Üniversitesi Silifke Uygulamalı

Teknoloji ve İşletmecilik Yüksek Okulu

fatma_ince@yahoo.com

ÖZET

Kişilik, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle olan etkileşimini ortaya koyan duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici birleşimidir. İş yaşamında insan enerjisi kavramı ise iş görenlerin davranışlarını ve duygularını bireysel amaç ve istekler ile örgüt ve grup normları doğrultusunda düzenleyen kaynak olarak tanımlamaktadır. Bu çalışmanın temel amacı kişiliğin çalışanların enerjisi üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu bağlamda yapılan literatür taraması ve saha çalışması bireylerin kişilik özellikleri ile sahip oldukları ve onların itici gücü durumundaki enerjileri arasındaki ilişki ve kişiliğin enerji üzerindeki etkisini tespit etmeye odaklanmıştır. Kayseri'de 550 denekten toplanan anket verileri ilgili istatistik programları vasıtasıyla analiz edilmiş ve çalışanların nevrotiklik kişilik özelliğinin enerjiyi negatif yönde, dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin ise pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Tüm kişilik özellikleri ile insan enerjisi arasında ilişkiler bulunmasına karşın sadece üç kişilik özelliğinin enerjiyi etkilemesi muhtemelen araştırma yapılan örneklemin özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Örgütlerde İnsan Enerjisi, Örgütsel Davranış, Örgütsel Psikoloji, Beş Faktörlü Kişilik Testi (TIPI)

1. Giriş

Kişilik her birey için ayırt edici bir özelliktir. Kişiliğin bireylerin fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimi sonucu şekillenen duygu, düşünce ve davranışlarını sentezleyen önemli bir içsel faktör olduğu bilinmektedir. Çalışanların sahip olduğu enerji ise onları harekete geçiren ve onların performansını doğrudan etkileyen önemli bir fiziksel unsurdur. Örgütler çalışanlarıyla sosyal birer varlıktırlar. Örgüt çalışanları kendi kişilikleri ile geldikleri örgüt ortamında hem örgütü etkilemekte hem de örgütten etkilenmektedirler. Sosyal hayatın önemli bir kuralı olan bu etkileşim süreci bireylerin kişilik yapılarının önemini bir kez daha artırmaktadır. Örgütsel yaşamda sıkça irdelenen insan faktörü

---

1 Bu çalışmada Yrd. Doç. Dr. Ali Bayram'ın Örgütlerde İnsan Enerjisi Ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma başlıklı doktora tezinden ve Yrd. Doç. Dr. Mustafa Karaca'nın Girişimciliği Belirleyen Kişilik Özellikleri başlıklı doktora tezinden faydalanılmıştır.

insanın önce kaynak, sonra değer daha sonra ise sermaye olmasıyla daha da önem kazanmıştır. Örgütler sahip oldukları beşeri sermayeyi etkin yönetebilmek için kişilik konusunda bilgi sahibi olmalıdırlar. Günümüz yöneticisi bu bağlamda iyi bir psikolog rolü de oynamalıdır. Gerekli gözlemleri yapıp gerekli yönlendirmeleri yapabilmelidir.

Bu bağlamda çalışanların kişilik özellikleri ve sahip oldukları enerji arasındaki etkileşim de araştırmaya değer bulunmuş ve bu çalışmanın temel sorunsalı olarak belirlenmiştir. Öncelikle kişilik ile ilgili kavramsal açıklamalar yapılmış ve akabinde insan enerjisi kavramı detaylıca anlatılmıştır. İnsan enerjisinin hem kişiler için hem de örgütler için ne denli önemli olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Saha çalışması neticesinde kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen deneklerden toplanan veriler analize tabi tutulmuş ve bu çalışmanın temel hipotezi olan kişilik insan enerjisini etkilemektedir ifadesi doğrulanmıştır. Peki ne anlama geliyor kişiliğin çalışanların enerjisini etkilemesi? Temel hareket noktası enerjinin itici güç olmasından kaynaklanıyor. İnsanı harekete geçiren temel etken olarak tanımlanan enerjinin insanın sahip olduğu kişilikten etkilenmesi dolaylı olarak onun hareket mekanizmasını etkiliyor. Yapılan çalışmada nevrotik bireylerin enerjisinin azaldığı yönündeki bulgu belki de uygulayıcılar açısından nevrotik çalışanların üzerine dikkati gerekli kılacaktır. Bu bağlamda örgütlerin hem iç hem de toplam performansını etkileyen insan enerjisi örgütler için hayati öneme sahipken çalışanların kişilik yapısının bu sürece etki etmesi dikkate değer bir konu. Yöneticilerin çalışanları motive ederken kişilik yapılarını ve kişiliğin etkilediği enerjilerini oldukça hassas yönetmeleri bir ihtiyaç hatta zorunluluk haline gelmiştir. Çalışmanın yeni akademik aktörlere ışık tutması ve daha fazla ilgiye muhtaç olduğunun bilinmesi temenni edilmektedir.

2. Kişilik Kavramı ve Örgütsel Yaşamda Önemi

Kişilik, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle olan etkileşimini ortaya koyan duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici birleşimidir. Kişiliğin oluşumunda çevre ve kalıtımın etkisi net olarak ifade edilmekte ve kişilik çevre ve genetik faktörlerin sentezi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Atkinson, 1999). Bireylerin kendi kişilik ve yeteneklerinin farkında olmaları iş hayatında da başarıyı yakalamalarında temel koşullardan biri olmaktadır. Bireylerin karakterleri, tutumları, değer yargıları, davranışları, düşünce yapıları, birçok etken tarafından belirlenmektedir. Biyolojik olarak birbirine benzer yapıda olan bireylerin çevresel etkiler karşısında farklı tepkilerde bulunmalarının temel açıklayıcısı sahip oldukları kişilik yapısıdır. Kişilik bireylerin içinde bulundukları kültür, çevre ve inançların etkisi altındadır. Bireylerin duygu, düşünce ve davranışları, olaylar karşısındaki tutumları birbirinden farklıdır ve buna bireysel farklılık denilmektedir. Bütün bu farklılıklar literatürde kişilik kavramı altında toplanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001). Bireysel farklılıklar iyi yönetildikleri taktirde birer zenginlik halini alırlar. Farklılıkların etkin yönetimi kişiliğin anlaşılmayla yakın etkileşim içerisindedir. Bir örgütün başarısı, başarılı yönetilmesiyle yakından alakalıdır. Başarılı yönetilen örgütlerin ise en önemli özelliği çalışanların kişilik ve davranışlarını anlayıp, yorumlayabilen örgütler olmalarıdır (Robbinson vd., 1991). Bireylerin kişilikleri işyerindeki davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel yaşamda sıkça irdelenen insan faktörü insanın önce kaynak, sonra değer daha sonra ise sermaye olmasıyla daha da önem kazanmıştır. Örgütler sahip oldukları beşeri sermayeyi etkin yönetebilmek için kişilik konusunda bilgi sahibi olmalıdırlar. Günümüz yöneticisi bu bağlamda iyi bir psikolog rolü de oynamalıdır. Gerekli gözlemleri yapıp gerekli yönlendirmeleri yapabilmelidir.

Belli bir durumdaki davranış, bir tek kişilik özelliği ile değil birçok kişilik sıfatı tarafından belirlenmektedir (Somer, 1998). Özellikler yaklaşımı adı verilen bu kavram, kişiliği insana özgü sıfatlarla tanımlama ve daha anlaşılır hale getirme çabasındadır. Arnold kişiliği, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarındaki farklılıkları ve benzerlikleri ortaya koyan eğilimlerin bütünü olarak tanımlamaktadır (Arnold, 1986). Bu eğilimleri nitelemenin en basit yolu insana özgü özellikleri belirleme, onları tasnif etme ve anlaşılır hale getirmedir. Bir bireyin kişiliği, onun sosyal tabakadaki rollerine ve toplumsal statüsüne göre sahip olduğu özellikler ve oynadığı roller (Eren, 1993) olarak tanımlanırken buradaki bakış açısı kişiliğin davranışsal düzlemdeki ifadesini yansıtmaktadır. Kişilik,

kişiye özgü, kolay kolay değişmeyen ve belirli bir konuda bireyin nasıl davranacağını tahmin etmeye olanak sağlayan özellikler toplamıdır.

3. İnsan Enerjisi Kavramı ve Örgütsel Yaşamda Önemi

Enerji kelimesi aktivite operasyonu anlamına gelen Latince energeia kelimesinden gelmektedir. Ayrıca, energos kelimesi aktif ve çalışma anlamında kullanılmaktadır (Harper, 2014). Enerji kendine güven, içsel motivasyon, katılım ve ek çaba gibi olgulardan farklılık gösteren bir dış kavramdır. Pozitif duygular, performans için hazırlığı artıran ve bireyin düşünce ve acil ilgi artışına neden olan davranışçı bir yaklaşımdır (Amabile vd., 2004). Pozitif duygu formunda, enerji hissi yaratmak eyleme geçmeyi daha kolay hale getirir, bu enerji hoş bir duygu, sevinç, arzu ve bir eylem için çekicilik içermektedir. En temel enerji tanımı; "etkinlik, iş veya güç kapasitesi kavramlarını içine alan hareket etme yeteneği" şeklindedir (Random House Dictionary). Başka bir tanıma göre ise enerji; insanlar tarafından deneyimlenen duygu, spesifik olaylara verilen kısa tepkiler, ruh hali veya spesifik olaylara verilen bir tepkiye ihtiyaç duyulmayan uzun ömürlü duygular gibi pozitif uyarılma türüdür (Quinn ve Datton, 2005). Enerji öncelikle fiziksel bir olgudur ve birey tarafından fiziksel olarak hissedilen duygusal bir deneyimi temsil eder (Shirom, 2003). Ayrıca, enerji hedefler doğrultusunda ilerlemek için bir kaynaktır. İnsan enerjisini, bireylerin duygu ve davranışlarını istek ve ihtiyaçları doğrultusunda düzenleyerek bireyleri harekete geçiren kaynak olarak tanımlamak da mümkündür. Taylor ve Casey (2011); birçok farklı gelenekte, psikolojide, sosyolojide, eğitimde ve örgütsel davranışta belirtilen enerji tanımlamasını irdelemişlerdir. Bu tanımlamalardan bazıları potansiyel enerji alanı (bir şeyi yapma yeteneği olarak enerji) üzerinde odaklanmışken, diğerleri kinetik alan (aksiyon kaynağı) üzerine tanımlamalarını geliştirmişlerdir. Deneyimler açısından enerji birçok farklı şekilde açıklanabilmektedir. Bazıları düşünce türü olduğunu ifade ederken (Ellis, 1962), bazıları duygu olarak (Dutton, 2004) ya da canlılığın karmaşık duygusu (Shirom, 2003) ya da canlılık (Varela, 2005) şeklinde açıklamaktadırlar. Uygulamacılar optimal enerji seviyelerini sürdürmeye çalışan iş görenlerde, her gün yaşadıkları stresten dolayı meydana gelen sorunlar için çare bulmaya çalışmaktadırlar. Enerji, insanların muhafaza etmek ve korumak için çaba sarf ettikleri değerli bir kaynaktır (Hobfoll, 1989). Ayırt edici dört farklı enerji türü bulunmaktadır. Bunlar; (a) mental enerji, (b) ruhsal enerji (c) fiziksel enerji ve (d) duygusal enerjidir (Loehr ve Schwartz, 2003). Bireyin enerji profili; kişinin genetik ve psikolojik olarak belirlenmiş enerji seviyesi, frekansı ve örnekleri olarak tanımlanmaktadır. Doğumdan itibaren, bireyin enerji sistemi hemen çevreyle etkileşim içerisine girmeye başlamakta ve temel ilkeler çerçevesinde tekdüzeliğini koruyarak dış çevreye açık hale gelmektedir. Bir diğer deyişle, herkes beyin dalgalarına ve kalp atışlarına sahiptir ve enerji metabolize eder. Herkesin enerji sistemi, hayat fonksiyonlarının sürdürülebilirliği çerçevesinde organize olmakta ve kök salmaktadır. Aynı zamanda bireyler dış kaynaklardan enerji sağlamaya ihtiyaç duymakta (örneğin yemek, su, güneş ışığı, sosyal destek) ve dış dünyaya da belirli formlarda (sıcaklık, hareket ve belki düşünce ve hisleri vasıtasıyla) enerji vermektedir. İnsan enerji sistemi, insan vücudunda tekrarlayan unsurlar vesilesiyle işlev görmektedir ve insan vücudunun dışındaki enerjiye açık vaziyettedir. Böylece insan enerji sisteminin sınırları insanın dış deri katmanı olarak kolayca tanımlanmayabilir. Bilimsel düşünce ve bulgular enerjinin insan vücudunda yer aldığını, en azından elektromanyetik formda derinin birkaç inç gerisinde bulunduğunu desteklemektedir (Oschman, 2000).

Enerji çok farklı çağrışımlar yaratan bir kelimedir. Coşkudan heyecana, eyleme geçme yeteneğine sahip olmaktan farklı amaçlara ulaşmaya kadar merak uyandıran ve akademisyen ve uygulayıcıların ilgisini çeken bir kavramdır. Popüler kitaplar insan enerjisinin eleştirel boyutunu kabul etmektedirler (Loehr ve Schwartz, 2003). İnsan enerjisinin potansiyelini ve limitlerini anlama ihtiyacı, iş yaşamında enerji kaynaklarının yanı sıra yaşamın diğer yönlerine etkilerini, harcanabilir ve yenilenebilir insan enerjisi arasında denge kurmak gibi konuları nispeten ortaya koymaktadır. Eğer iş görenler uzun süre enerjilerini sürdüremezler ise, organizasyonlar devamlı bir şekilde yüksek performans elde etmeyi planlayamazlar. Organizasyonel çalışmalarda ele alınan enerji kavramı bilim adamlarının artan bir şekilde kavramsal çerçeve ortaya koymaya çalıştığı bir fenomendir (Quinn vd., 2005). Ancak, iş yaşamında insan enerjisi kavramı ile ilgili olarak yazarlar tarafından ya çok nadir tanımlama yapmaya

gidilmekte ya da yapılan tanımlamalar birbirinden farklılık göstermektedir. En temel enerji tanımı, etkinlik, iş veya güç kapasitesi kavramlarını içine alır ve enerji hareket etme yeteneğidir (Random House Dictionary). İş yaşamında enerji kavramının bilimsel çevrelerde irdelenmesi giderek artış göstermesine rağmen var olan literatür halen spekülatif ve kuralcıdır. Konuyu bir adım daha ileriye taşımak gerekirse, dönemsel enerjinin organizasyonun yaşamında yaygın ve etkin olduğu kabul edilirken, "enerji" kavramının gerçek anlamda tanımlamasını yapmak örgütler üzerine değerlendirmeler yapanlar için çok zor bir durumdur (Quinn ve Dutton, 2005). Enerji öncelikle fiziksel bir olgudur ve birey tarafından fiziksel olarak hissedilen duygusal bir deneyimdir (Shirom, 2003). Ayrıca, hedefler doğrultusunda ilerlemek için bir kaynaktır. Fakat enerji kaynaklarının bilinçsiz yönetimi sınırlı ve yenilenmesi zaman alan enerji düzeyini düşürmektedir (Dov Zohar vd., 2003). Çalışmanın bu kısmına kadar yapılan açıklamalardan hareketle iş yaşamında insan enerjisi kavramını "örgütsel yaşam içerisinde iş görenlerin davranışlarını ve duygularını bireysel amaç ve istekler ile örgüt ve grup normları doğrultusunda düzenleyen kaynak" olarak tanımlamak mümkündür (Bayram, 2016).

4. Metodoloji

4.1 Araştırmanın Örneklemi

Anket yöntemi ile kolayda örnekleme yoluyla Kayseri ilinde Organize Sanayi Bölgesinde çalışan beyaz ve mavi yaka 550 çalışana anket gönderilmiştir. Eksik ve hatalı kodlamalar ayırt edildikten sonra toplamda 483 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Çalışmanın amacına uygun olarak geliştirilen ankette "Beş Büyük Kişilik Modeli (TIPI) ölçeği" (Gosling vd.,2003) ve "Örgütlerde İnsan Enerjisi Ölçeği" (Bayram, 2016) kullanılmıştır. Beş büyük kişilik modeli 10 ifade ile örgütlerde insan enerjisi ölçeği ise 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte sıklık ifade eden 7 noktalı Likert tipi ölçüm aracı kullanılmıştır. Bu ölçekte 1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 7= "Kesinlikle Katılıyorum" ifade etmektedir. Ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları örgütlerde insan enerjisi ölçeği için ,853 ve beş büyük kişilik özelliği ölçeği için ,774 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar araştırmada kullanılan verilerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.2. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Modeli

Örgütsel yaşamda insanı etkileyen birçok değişken bulunmaktadır. Araştırmada da kişilik özelliklerinin iş yaşamında insan enerjisi üzerinde etkisinin olup-olmadığı sorusuna yanıt aranmaktadır. Çalışmanın temel amacı örgütlerde çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

Hipotez 1*: Kişilik özellikleri insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Hipotez 1a*: Kişilik özellikleri alt boyutlarından nevrotikliklik insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Hipotez 1b*: Kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Hipotez 1c*: Kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Hipotez 1d*: Kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Hipotez 1e*: Kişilik özellikleri alt boyutlarından deneyime açıklık insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Bu amaçla öncelikle ilgili yazın incelenmiş söz konusu değişkenler ile ilgili kavramsal bilgilere, araştırmalara ve ölçeklere ulaşılmıştır. Geliştirilen anket formu ile 550 örneklemden veri toplanmıştır. Toplanan veriler analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın amacından hareketle oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de görüldüğü gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.3. Bulgular

Anket yöntemi ile kolayda örnekleme yoluyla Kayseri ilinde Organize Sanayi Bölgesinde çalışan beyaz ve mavi yaka 483 işgörenin yaş ortalaması 28'dir. Yine bu çalışanların büyük bir çoğunluğu erkek (%79,1) ve evli katılımcıların sayısı (309) bekar katılımcıların sayısından (174) fazladır. Eğitim düzeyleri açısından katılımcıların dağılımına bakıldığı zaman ise katılımcıların %48'inin üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Çalışmanın değişkenlerine ait korelâsyonlar, ortalamalar, standart sapmalar (bireysel düzeyde) ve diğer anahtar değişkenler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelâsyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6
1. Örgütlerde İnsan Enerjisi	5,2797	,82808	1					
2.Nevrotiklik	3,3120	1,58166	-,236**	1				
3.Uyumluluk	4,4620	1,62938	,196**	-,303**	1			
4.Dışa Dönüklük	4,5740	1,53794	,322**	-,338**	,439**	1		
5.Sorumluluk	4,4250	1,40991	,151**	-,259**	,259**	,113*	1	
6.Deneyime Açıklık	4,3060	1,47741	,246**	-,238**	,374**	,521**	,121**	1

**p<0.01; *p<0,05

Sonuçlar incelendiğinde, kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık ile örgütlerde insan enerjisi değişkeni arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişkiler; nevrotiklik ile örgütlerde insan enerjisi değişkeni arasında %1 anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları da Tablo 2. 'de verilmiştir.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**Beta**	**T**	**Sig.**	**R**	**R^2**	**F**	**Sig. F**	**Sonuç**
Sabit	4,479	20,776	,000					
Nevrotiklik	-,060	-2,486	,013					Kabul
Uyumluluk	,004	,180	,857					Red
Dışa Dönüklük	,120	4,245	,000					Kabul
Sorumluluk	,049	1,876	,041					Kabul
Deneyime Açıklık	,050	1,767	,078					Red
				,367	,135	15,425	,000	

Tablo 2'de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizi kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modelin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 15,425 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değerleri olan p değerinin p=0,000 olduğu görülmektedir. ANOVA analizi sonucunda modelin geçerliliğini ölçen F değeri modelde ±1,96'dan büyük olduğu ve modelin anlamlılığını ölçen p değerinin 0,05 ten küçük olduğu için modelin istatistiksel açıdan anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir. Modelin geçerliliği analiz edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. Modelimiz için R değeri ,367 ve R^2 değeri ,135 olarak hesaplanmıştır. Diğer taraftan, araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modeldeki bağımsız değişkenlerden nevrotikilik, dışadönüklük ve sorumluluk değişkenleri ile araştırmamızın bağımlı değişkeni olan örgütlerde insan enerjisi arasında bir ilişki bulunmuştur.

5. Sonuç ve Öneriler

Araştırmacılar tarafından son zamanlarda üzerinde durulmaya başlanan, fakat konu ile ilgili literatürde hala yeterli bir bilgi birikimi olmayan kavramlardan birisi olan insan enerjisi kavramı bireysel ve örgütsel açıdan bazı olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu çalışma, bireylerin kişilik özelliklerin örgütsel yaşamda enerji düzeylerini nasıl etkilediğini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kayseri'de faaliyet gösteren çeşitli özel sektör işletmelerinde beyaz yakalı olarak çalışan bireylerden toplanan verilerle yapılan analizler sonucunda beş büyük kişilik özelliğinden nevrotiklik, dışa dönüklük ve sorumluluğun örgütsel yaşamda bireylerin enerji düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir. Nevrotiklik ile enerji arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bireylerin nevrotiklik düzeyleri arttıkça enerjileri azalmaktadır. Buna karşın diğer dört kişilik özelliği insan enerjisini artırıcı bir özelliğe sahiptir. Yapılan çoklu regresyonda ise uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin enerjiyi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. En etkili kişilik özelliğinin dışadönüklük olması da üzerinde durulması gereken bir konu olarak çıkmıştır. İşletmenin amaçlarına ulaşmasında sahip olduğu enerji düzeyiyle rekabet avantajı sağlayacak bireylerin istihdam edilebilmesi için özellikle işe alım sürecinin başlangıcında adaylara uygulanacak olan kapsamlı kişilik testleri ile nevrotiklik düzeyi düşük, dışa dönük ve sorumluluk sahibi bireylerin işe alınması işletmeler açısından fayda sağlayacaktır.

Çalışma elbette bazı kısıtlar üzerine kurgulanmıştır. Örneklemin özel sektörde çalışan beyaz yakalı bireylerden oluşması, zaman ve maliyet açısından sadece Kayseri ile sınırlı tutulması araştırmanın bazı temel kısıtlardır. Benzer çalışmalar başka ölçeklerle, farklı illerde karşılaştırmalı olarak, sektörler ve mesleki gruplar farklılaştırılarak yapılabilir ve bu sonuçlarla mukayese yöntemiyle literatür zenginleştirilebilir. Özellikle insan enerjisi konusunda insan enerjisine etki eden bireysel ve örgütsel değişkenler araştırmalarda kullanılarak literatürün zenginleşmesine imkân sağlanabilir.

KAYNAKÇA

1. Albert E., (1962), "Reason And Emotion in Psychotherapy", Lyle Stuart, Oxford.
2. Arie S., (2003), "Feeling Vigorous at Work? The Construct of Vigor and The Study of Positive Affect in Organizations." Eds. Ganster & P.L. Perrewe Research İn Organizational Stress And Well-Being, JAI Press, Greenwich, 3: 135-165.
3. Atkinson R., (1999), Psikolojiye Giriş, Arkadaş Yayınevi, Ankara.
4. Bayram, A., (2016), Örgütlerde İnsan Enerjisi Ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD., Yönetim ve Organizasyon BD., Basılmamış Doktora Tezi
5. Buss, A. H. (1986). A theory of shyness. In *Shyness* (pp. 39-46). Springer US.
6. Douglas H., (2014), Online Etymology Dictionary- 7, From Http://Www.Etymonline.Com/Ġndex.Php?L=E&P=6 (2001 November)
7. Dov Zohar, , O. Tzischinski, and R. Epstein., (2003), "Effects Of Energy Availability On Immediate And Delayed Emotional Reactions To Work Events." Journal Of Applied Psychology , 88.6: 10821093.
8. Dutton, R., C., (2004), "Interaction Ritual Chains, Princeton Studies in Cultural Sociology." Princeton University Press, Princeton.
9. Eren, E., (2000), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
10. Francisco J. V., (2005), "At the Source of Time: Valence and the Constitutional Dynamics of Affect: The Question, The Background: How Affect Originarily Shapes Time." Journal of Consciousness Studies, 12.8-10: 61-81.
11. Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, *37*(6), 504-528.
12. Hobfoll, S., E., (1989), "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress." American Psychologist, 44.3: 513-524. Loehr ve Schwartz,
13. Loher, J., E., Tony S., (2003), "The power of full engagement." Managing energy, not time, is the key to high performance and personal renewal, Free Press Paperbacks, London,.
14. Oschman, J., L., (2000), "Energy Medicine." The Scientific Basis. Edinburgh: Churchill Livingstone,.
15. Özkalp, E.; Ç., Kırel, (2001), Örgütsel Davranış, Anadolu Ünv. Yayınları, Eskişehir.
16. Quinn, R, W, Jane E. D., (2005), "Coordination as Energy in Conversation."Academy Of Management Review 30.1: 36-57.
17. Random House Dictionary Energy. (N.D.), dictionary.com, Unabridged From dictionary.com Website: Http://Dictionary.Reference.Com/Browse/Energy
18. Robinson, J. P., P. R., Shaver, L. S. Wrightsman, (1991), Criteria for Scale Selection and Evaluation in J. P. Robinson, P. R. Shaver and L. S. Wrightsman (Eds.), Measures of Personality and Social Psychological Attitudes, Academic Press, San Diego, 1-16.
19. Somer, O., (1998), Türkçe'de Kişilik Özelliğini Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli, Türk Psikoloji Dergisi, 13/42, 17-32.
20. Taylor, M. T. S., & Casey, A., (2011), "Defining Energy at Work: How Energy at Work Has Been and May Be Defined", AHRD International Research Conference İn The Americas, Paper
21. Teresa M. A., Elizabeth A. S., Giovanni B. M., et. al. (2004), "Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support." The Leadership Quarterly, 15.1: 5-32.

FARKLILIKLARI YÖNETMEDE HİZMETKAR LİDERLİĞİN ROLÜ VE BU LİDERLİK MODELİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Senem NART

Bandırma 17 Eylül Üniversitesi

Arş. Gör. Ahmet Yusuf SARIHAN

Bandırma 17 Eylül Üniversitesi

Arş. Gör. Burak YAPRAK

Bandırma 17 Eylül Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, işgören ve yönetici görüşlerine göre çok uluslu bir firmada görev yapan yöneticilerin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile örgütsel özdeşleşme ve yaratıcılık ilişkisinde farklılıkların yönetimi anlayışının aracılık etkisini incelemektir. Çalışmanın verileri, Hizmetkâr Liderlik Ölçeği, Farklılıkların Yönetimi Ölçeği, 'Yaratıcılık Ölçeği' ve 'Örgütsel Özdeşleşme' ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemi 90 yönetici ve 172 işgören olmak üzere 262 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre farklılıkların yönetimi, hizmetkar liderlik ile örgütsel özdeşleşme ve yaratıcılık arasında aracı role sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Farklılıkların Yönetimi, Hizmetkar Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme, Yaratıcılık

ABSTRACT

This research examines the mediating role of the diversity management in the relationship between servant leadership, organizational identification and creativity. The Servant Leadership scale, Diversity Management scale, Organizational Identification scale and Creativity scale was used about to measure. The data obtained from 262 employees (90 administrator and 172 worker) who were studying at a multinational company questionnaire form was used in the analysis. The findings show that the diversity management involvement has mediating role in the relationship between servant leadership, organizational identification and creativity.

Keywords: Diversity Management, Servant Leadership, Organizational Identification and Creativity.

1.GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında işletmelerin çokuluslu girişimcilik faaliyetleri, kültürel ve ekonomik paylaşım alanlarının artışına neden olurken, bu gelişmeler rekabet avantajı kazandıran faktörlerin yeniden gözden geçirilmesini gerektirmiştir. Bu doğrultuda farklı niteliklerdeki insan gücünün etkin ve verimli bir şekilde yönetimi, işletmeler açısından stratejik bir önem kazanmıştır. Yeni ortamda, "farklılıklar, zenginliğimizdir" ilkesini benimseyen örgütlerin daha başarılı ve verimli olacakları düşünülmektedir (Tozkoparan ve Vatansever, 2011:90). Özelikle kültürel farklılıklar, işletmelerde küresel çevrenin beklentilerine karşılık verebilecek bir esnek ve dinamik bir ortam oluşturabilmektedir. Bu nedenle, işletmelerin farklılıkların yönetimi konusunda sahip olduğu yetenekler örgütsel çıktılar üzerinde olumlu yönde etki edeceğinden bu yönetim şekli, küresel pazarlarda rekabet avantajı kazandırabilecek önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Helvacıoğlu, 2007:1). Bu doğrultuda işletmecilik ve yönetim alanında "farklılıkların yönetimi" adıyla ifade edilen yeni bir yönetim anlayışı önem kazanmıştır. 'Çalışanların örgütlerde farklılıklarıyla var olmalarını sağlamayı' ilke edinen bu yaklaşım, eşit iş fırsatları sunma gayretinin ötesinde bir anlayıştır. Çalışanlara için eşit hak ve fırsatlar sunmaya çalışan örgütler, her çalışanın farklı olduğunu

kabullenmekte ve buna saygı duymaktadır. Bu anlayışı benimseyen örgütlerin çok daha başarılı ve verimli olacakları düşünülmektedir (Tozkoparan ve Vatansever, 2011:90). Dolayısıyla farklılıkların yönetimi, örgüt kültürünü anlamada ve çalışan davranışını analiz etmede güçlü ve özgün bir araç olarak görülmektedir (Barbosa ve Cabral-Cardoso, 2007:277).

Başarılı bir farklılık yönetimi ise, yöneticilerin liderlik yeterliliğine sahip olmasını gerektirmektedir (Kreitz, 2008). Tüm insanları içine alan güçlü bir hizmet anlayışına sahip liderler, farklılıkları başarıyla yönetirler. Özellikle, liderlik modelleri içerisinde yer alan hizmetkâr lider, birlikte çalıştığı kişilere farklılıklarıyla birlikte saygı duyan ve farklıkları örgüt içinde motivasyon değerleri arasında kabul eden bir liderdir. Bu çerçevede farklılıkların etkili yönetimi sürecinin, hizmetkâr liderlik anlayışını benimsemeyi gerektirdiği söylenebilir (Balay, Kaya ve Geçdoğan-Yılmaz,2014:233). Esty, Griffin ve Hirsh'e (1995) göre, farlılık yönetiminin örgütlerde benimsenmesinin nedeni motivasyonu, yaratıcılığı artırması ve sosyal adaletin sağlanmasıdır. Çünkü başarılı bir faklılık yönetimi ile işgörenlerin birbirinden farklı olmanın yol açtığı engeller ortadan kalkmakta ve yüksek miktarda örgütsel özdeşleşme anlayışına sebebiyet verilebilmektedir (Van Dick, Wagner, Stellmache, Christ ve Tissington, 2005:192). Tüm bu bilgiler ışığında çalışmada, yöneticilerinin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile bu liderlik türüyle ilişkili olan farklılıkları yönetme becerilerine ilişkin olarak yöneticilerin ve işgörenlerin görüşlerinin saptanması önemli görülmüştür. Etkili bir şekilde farklılıkları yönetebilmek için farklılıkların örgütleri nasıl etkilediğini anlamak gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmada aynı zamanda, farklılıkların örgütsel özdeşleme ve yaratıcılık üzerindeki etkisinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Jackson ve Joshi, 2004:694).

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Farklılıkların Yönetimi

Farklılıkların yönetimi, insanların farklı özeliklerinin kabul edilmesi ve bu özelliklerinin değer görmesi ile başlayan bir süreçtir. Bu süreç, farklılıkların birey, takım ve işletme düzeyinde performansı artıran bir kaldıraç olarak kullanıldığı bir yapının kurulmasını, tüm sistemlerin ve örgüt kültürünün ise bu anlayışı destekler şekilde biçimlendirilmesini öngörmektedir (Süral, 2007:112). Örgütte çalışan tüm bireylerin eşsiz oldukları düşüncesine dayalı olan farklılıkların yönetimi anlayışı (Kersten, 2000), herkese eşit fırsatlar sunma ve dezavantajlı gruplar için pozitif ayrımcılık yapma olarak tanımlanmaktadır (Gröschl ve Doherty, 1999). Bu anlayışın özünde İnsanlar arasındaki her türlü farklılığı tanımayı-kabul etme, onlara saygı duyma, açık olma ve onları değerlendirme fikri bulunmaktadır. Amaç tüm işgörenler için pozitif bir çalışma ortamı yaratmaktır (Riccucci, 1997).

2.2 Hizmetkar Liderlik

Hizmetkar liderlik anlayışı, insanlara değer vermeyi, onları geliştirmeyi, özgün davranmayı, insanların iyiliği için liderlik etmeyi, her bireyin iyiliği için güç ve statü paylaşımını teşvik eden bir liderlik anlayışıdır (Laub, 1999:23). İlgili çalışmalarda hizmetkâr liderliğin örgütlerde bir farklılık yaratacağı, güvene dayalı ilişkiler kurulmasına katkıda bulunacağı ve örgütsel bütünleşmenin hakim olduğu örgüt iklimini sağlayacağı ve böylece süreç içerisinde, hizmetkâr liderden, hizmetkâr bireye ve aynı zamanda hizmetkâr devlete ulaşılması beklenmektedir. Teorik açıdan ele alındığında farklılıkların ayrımlaştırıcı, hizmetkâr liderliğin ise birleştirici, uyumlulaştırıcı bir rol oynadığı söylenebilir. Bu bağlamda, farklılıkların yönetimi, farklı kültür ve özelliklere sahip çalışanlardan oluşan bir örgütte, farklılıkların uyumlaştırılması yoluyla sinerji yaratılmasını ve bu amaçla hizmetkâr liderliğin etkin kullanılmasını gerekli kılmaktadır (Balay ve arkadaşları, 2014:231).

2.3 Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme; bireylerin örgüte karşı bağlılık hissettikleri, örgüt üyeliği kapsamında yüksek ilgi duydukları, örgüte karşı yüksek sadakat sahibi oldukları ve örgütün amaç ile değerlerini diğer örgüt üyeleri ile paylaştıkları süreçtir (Schelble, 2002:7). Örgütsel özdeşleşme duygusu yüksek olan işgörenler, kurumun başarısı ve başarısızlıklarını kendi eksikliği ve başarısızlığı gibi görmekte ve kurumla bir olma algısına sahip olmaktadırlar (Mael ve Ashforth, 1992:103). Dutton, Dukerich ve Harquail (1994:242), örgütsel özdeşleşmeyi, üyelerin kurumun tanımlayıcı karakter özelliklerine kendi tanımlayıcı karakter özelliklerini uyarlamalarının bir tür psikolojik eklemlenme şekli olarak tanımlamaktadırlar.

2.4 Yaratıcılık

Örgütsel açıdan yaratıcılık; değişim ve yeniliğin benimsenmesi, fikir ve olasılıkların test edilebilmesi, farklı bir bakış açısıyla örgütün dış çevresinde meydana gelen olaylara bakabilmesi ve var olan ürünlerin geliştirilmesi gibi eğilimleri içeren faaliyetlerdir (Duran ve Saraçoğlu, 2009:59). Woodman, Sawyer, Griffın (1993:295), örgütsel yaratıcılığı, kompleks sosyal sistemlerde beraber çalışan bireyler tarafından oluşturulan değerli, yararlı, yeni ürün, hizmet, fikir veya süreç olarak tanımlamışlardır. Bu çerçevede yaratıcılık, yeniliğin kaynağı olarak ifade edilmektedir (Nart, 2014:84).

Çalışmanın kavramsal çerçevesi bağlamında araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H_1= "Hizmetkar Liderliğin" "Farklılıkların Yönetimi" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_2= "Hizmetkar Liderliğin" "Yaratıcılık" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3= "Farklılıkların Yönetiminin" "Yaratıcılık" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_4= "Hizmetkar Liderliğin" "Farklılıkların Yönetilmesi" aracılığıyla "Yaratıcılık" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_5= "Hizmetkar Liderliğin" "Örgütsel Özdeşleşme" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_6= "Farklılıkların Yönetiminin" "Örgütsel Özdeşleşme" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_7= "Hizmetkar Liderliğin" "Farklılıkların Yönetilmesi" aracılığıyla "Örgütsel Özdeşleşme" üzerinde analamlı etkisi vardır.

3.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma kapsamında yer alan ilişkileri incelemek üzere gerekli verileri toplamak amacıyla pozitivist bir yaklaşım çerçevesinde nicel bir araştırma tasarımı yapılmıştır. Gereksinim duyulan veriler birincil veri özelliği taşıdığından veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Anket formu toplam 5 bölümden oluşmaktadır. Araştırma modelinde yer alan dört temel değişkeni ölçmek üzere kullanılan ölçekler ve demografik özellikleri belirlemek üzere hazırlanan sorularla anket formu tasarlanmıştır. Araştırmanın evreni uluslararası bir firma olan PepsiCo markasının Türkiye'de yer alan çalışanları oluşturmaktadır. Ancak zaman ve maliyet kısıtları nedeni ile her bir deneğe ulaşmak mümkün değildir. Bu nedenle markanın Çorlu, Adana ve İzmir'de faaliyetlerini yürüten fabrikalarındaki personel, çalışmanın örneklem çerçevesini oluşmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Anket uygulaması 2016 Ağustos ve Ekim ayları boyunca uygulanmıştır. Eksiksiz doldurulmuş ve analizlere uygunluk açısından ön incelemeden geçmiş 262 anket analizler için değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler ise, Ergül ve Kurtulmuş (2014) tarafından geliştirilen "Farklıların Yönetimi" ölçeği, Van Dierendonck ve Nuijten (2011) tarafından geliştirilen "Hizmetkâr Liderlik Ölçeği", Refik Balay (2010) tarafından geliştirilen 'Yaratıcılık Ölçeği' ve Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen "Örgütsel Özdeşleşme" ölçeğidir. Soru formunda yer alan ifadelerin güvenilirlikleri açıklayıcı faktör analizi sonucu her bir boyutta yer alan ifadeler için güvenilirlik analizi yapılarak kontrol edilmiştir. Alfa değerlerinin eşik değer olarak kabul edilen 0.70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilirliğine işaret etmektedir. Faktör boyutları belirlenirken özdeğeri 1'den büyük ve faktör skoru 0.50'den yukarı olan ifadeler değerlendirmeye alınmıştır (Altunışık vd., 2012). Analiz sonuçlarına göre, farklılıkların yönetimi ölçeğinde öz değeri 1'den büyük olan iki faktörlü bir yapı elde edildiği görülmektedir. Sonuçlar, farklılıkların yönetimi ölçeği için toplam varyansın % 64.89'unu açıklayan 19 ifadelik bir yapı önermiştir. Faktör analizi sonucunda, farklılıkların yönetimi ölçeğinin faktör yüklerinin; yönetsel yaklaşım boyutu için ,798-944; yönetsel uygulamalar boyutu için ,857-,929 arasında değiştiği belirlenmiştir. Hizmetkar liderlik ölçeği için toplam varyansın % 64.80'nini açıklayan 24 ifadelik bir yapı ortaya çıkmıştır. Analizi sonucunda, hizmetkar liderlik ölçeğinin faktör yüklerinin; liderlik gücü boyutu için ,881-926; güvenirlilik boyutu için ,781-930; gerçeklik boyutu için , 764-939; cesaret boyutu için ,889-,926 arasında değiştiği belirlenmiştir. Yaratıcılık ölçeği için toplam varyansın % 67.14'ünü açıklayan 13 ifadelik bir yapı belirlenmiştir. Faktör yükleri ise, ,754-939 arasında değişmektedir. Son olarak örgütsel özdeşleşme ölçeği için varyansın % 68.80'nini açıklayan 6 ifadelik bir yapı belirlenmiştir. Faktör yükleri ,856-916 arasında değişmektedir.

4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Katılımcıların demografik özellikleri ile tanımlayıcı istatistikleri elde etmek üzere frekans analizi yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan toplam 267 katılımcıdan % 57,ü' beyaz yakalılardan, % 42,7'i mavi yakalılardan oluşmaktadır. %55.4'ü kadın, %44.6'sı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında ise, katılımcıların % 31,4'ü 31–40 yaş aralığında yer almaktadır.

Katılımcıları sahip olduğu hizmetkar liderlik anlayışı ile yaratıcılık ve örgütsel özdeşleşme davranışında farklılıkların yönetiminin aracı rolünü test etmek üzere Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna göre bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme ve yaratıcılık) üzerinde bağımsız değişken (hizmetkar liderlik) ve aracı değişkenin (farklılıkların yönetimi) ayrı ayrı direkt etkisi olmalı, ayrıca bağımsız değişken aracı değişken üzerinde etkili olmalıdır. Adım adım ifade edilirse;

1- Bağımsız değişkendeki değişme aracı değişkende değişime sebep olmalı,

2- Aracı değişkendeki değişme, bağımlı değişkende değişime neden olmalı,

3- Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı (kısmi aracı etki) ya da tamamen ortadan kalmalıdır. (tam aracı etki)

Yukarıdaki açıklamalara göre etkilerin incelendiği regresyon analizleri aşağıdaki Tablolarda sırası ile sunulmuştur.

Tablo 1. Hizmetkar Liderliğin Farklılıkların Yönetimin Üzerindeki Etkisi

		β	t	p
Bağımsız Değişken **Hizmetkar Liderlik**		,935	1,310	,000
R=,136	R^2=,121	F= 42,901		

Bağımlı Değişken Farklılıkların Yönetimi

Tablo 1'de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, kurulan regresyon denklemi anlamlıdır (F: 77, 140; p < 0,001). Tablo 1'deki değerler incelendiğinde hizmetkar liderliğin, farklılıkların yönetimindeki değişikliği yaklaşık %14'ünü açıkladığı görülmektedir. Beta değeri, hizmetkar liderlikte bir birimlik artışın, farklılıkların yönetimini yaklaşık 0,12 artırdığına işaret etmektedir. Bu sonuç yöneticilerin hizmetkar liderlik tutumlarının farklılıkların yönetimi anlayışını etkilediğini belirten H1 hipotezini desteklemektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Hizmetkar Liderliğin Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

		β	t	p
Bağımsız Değişken **Hizmetkar Liderlik**		,893	5,348	,000
R=,121	R^2=,101	F= 32,291		

Bağımlı Değişken Yaratıcılık

Tablo 2'de yer alan değerler hizmetkar liderlik ve yaratıcılık arasında yaklaşık % 12 düzeyinde bir ilişki olduğunu, yaratıcılıktaki değişimin yaklaşık % 10'nunu ilgilenim tarafından açıklanmaktadır. ANOVA sonuçları kuruluna modelin anlamlı olduğunu ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamada katkı sağladığını göstermektedir (F:32,291; p < 0,001). Beta değeri, 89 pozitif işaretlidir. Bu kapsamda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Farklılıkların Yönetiminin Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

		β	t	p
Bağımsız Değişken **Farklılıkların Yönetimi**		,885	6,703	,000
R=,340	R^2=,191	F= 30,989		

Bağımlı Değişken: Yaratıcılık

Tablo 3'de yer alan değerler farklılıkların yönetimi ve yaratıcılık arasında yaklaşık % 34 düzeyinde bir ilişki olduğunu, yaratıcılıktaki değişimin yaklaşık % 19'u ilgilenim tarafından açıklanmaktadır. ANOVA sonuçları kuruluna modelin anlamlı olduğunu ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamada katkı sağladığını göstermektedir (F:30,989 p < 0,001). Beta değeri, 88 pozitif işaretlidir. Bu kapsamda H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Aracılık Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

		β	t	p
Model 1	Bağımsız Değişken **Hizmetkar Liderlik**	,893	5,348	,000
Model 2	Bağımsız Değişken **Hizmetkar Liderlik**	,518	6,996	,000
	Farklılıkların Yönetimi	,401	5,406	,000
R=,541	R^2=,292	F= 32,291		

Bağımlı Değişken: Yaratıcılık

Tablo 4'de yer alan birinci modelin ANOVA, testi sonuçlarına göre, F değeri ve anlamlılık düzeyi (F= 32,291 p < ,001) hizmetkar liderliğin bağımsız değişken, yaratıcılık değişkeninin bağımlı değişken olduğu modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Beta değeri pozitiftir.

Buna göre, H_2= "Hizmetkar Liderliğin" "Yaratıcılık" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, şeklindeki hipotez kabul edilmiştir. Yukarıda özetlenen regresyon analizleri hizmetkar liderlik ve aracı değişken olan farklılıkların yönetiminin bağımlı değişken yaratıcılık üzerinde direkt etkileri olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede Baron ve Kenny'nin aracılık etkisi ile ilgili öne sürdükleri ilk iki şart sağlanmıştır. Üçüncü koşulun test edilmesi amacıyla hizmetkar liderlik ve farklılıkların yönetiminin bağımsız değişken olarak analize dahil edildiği hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aracı değişken olan farklılıkların yönetiminin modele dahil edildiği ikinci model de bağımsız değişken olan hizmetkar liderliğin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmıştır. İlk modelde bağımlı değişkenin etkisi β = ,518 iken, ikinci modelde azalarak β = ,401 değerini almıştır. Aynı zamanda pozitif etki devam etmektedir. Bu durumda sonuçlar aracılık ilişkisinin üçüncü şartının sağlandığını göstermektedir, aracı değişken farklılıkların yönetiminin, hizmetkar liderlik ve yaratıcılık ilişkisinde kısmi aracı etkiye sahiptir. H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Hizmetkar Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

		β	t	p
Bağımsız Değişken **Hizmetkar Liderlik**		,913	5,464	,000
R=,424	R^2=,180	F=36,513		

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 5'de yer alan değerler hizmetkar liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında yaklaşık % 42 düzeyinde bir ilişki olduğunu, örgütsel özdeşleşmedeki değişimin yaklaşık % 18'i ilgilenim tarafından açıklanmaktadır. ANOVA sonuçları kuruluna modelin anlamlı olduğunu ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamada katkı sağladığını göstermektedir (F:36,513; $p < 0,001$). Beta değeri, 91 pozitif işaretlidir. Bu kapsamda H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Farklılıkların Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

		β	t	p
Bağımsız Değişken **Farklılıkların Yönetimi**		,914	6,927	,000
R=,522	R^2=,277	F= 36,656		

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 6'da yer alan değerler farklılıkların yönetimi ve örgütsel özdeşleşme arasında yaklaşık %52 düzeyinde bir ilişki olduğunu, örgütsel özdeşleşmedeki değişimin yaklaşık % 28'i ilgilenim tarafından açıklanmaktadır. ANOVA sonuçları kuruluna modelin anlamlı olduğunu ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamada katkı sağladığını göstermektedir (F:36,656; $p < 0,001$). Beta değeri, 91 pozitif işaretlidir. Bu kapsamda H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Aracılık Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

		β	t	p
Model 1	Bağımsız Değişken **Hizmetkar Liderlik**	,913	5,464	,000
Model 2	Bağımsız Değişken	,468	7,277	,000
	Hizmetkar Liderlik	,477	7,418	
	Farklılıkların Yönetimi			,000
R=541	R2=289	F=36,516		

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 7'de yer alan birinci modelin ANOVA, testi sonuçlarına göre, F değeri ve anlamlılık düzeyi (F= 36,516 p < ,001) hizmetkar liderliğin bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme değişkeninin bağımlı değişken olduğu modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Beta değeri pozitiftir. Buna göre, H_5= "Hizmetkar Liderliğin" "Örgütsel Özdeşleşme" üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Yukarıda özetlenen regresyon analizleri hizmetkar liderlik ve aracı değişken olan farklılıkların yönetiminin bağımlı değişken örgütsel özdeşleşme üzerinde direkt etkileri olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede Baron ve Kenny'nin aracılık etkisi ile ilgili öne sürdükleri ilk iki şart sağlanmıştır. Üçüncü koşulun test edilmesi amacıyla hizmetkar liderlik ve farklılıkların yönetiminin bağımsız değişken olarak analize dahil edildiği hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aracı değişken olan farklılıkların yönetiminin modele dahil edildiği ikinci model de bağımsız değişken olan hizmetkar liderliğin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmıştır. İlk modelde bağımlı değişkenin etkisi β =,468 iken, ikinci modelde azalarak β =,477 değerini almıştır. Aynı zamanda pozitif etki devam etmektedir. Bu durumda sonuçlar aracılık ilişkisinin üçüncü şartının sağlandığını göstermektedir, aracı değişken farklılıkların yönetiminin, hizmetkar liderlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde kısmi aracı etkiye sahiptir, H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç ve Bulgular

İşgören ve yönetici algılarına göre uluslararası bir markanın firmalarında görev yapan yöneticilerin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile farklılıkları yönetme becerileri arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada elde edilen bulgulara dayalı olarak değişkenler arasında korelasyon değerleri incelendiğinde, her dört değişken arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, hizmetkar liderlik ve farklılıkların yönetimi arasındaki pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanılmıştır. Bu bulgu, Geçdoğan (2013) ve Balay ve arkadaşlarının (2014) araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yine hizmetkar liderliğin, yaratıcılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine bulgu, Hamilton'ın (2008) yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Araştırmada aynı zamanda farklılıkların yönetiminin yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bulguyu Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) araştırmalarında elde etmişlerdir. Hizmetkar liderlik ve yaratıcılık İlişkisinde farklılıkların yönetiminin aracı rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda farklılıkların yönetiminin, hizmetkar liderlik ile yaratıcılık arasında kısmi aracı değişken rolü üstlendiği belirlenmiştir. Benzer şekilde aracı değişken analizi sonucunda hizmetkar liderlik ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde farklılıkların yönetiminin "kısmi aracı değişken" olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitapevi, Sakarya.

Balay, R. (2010), "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 43 (1), pp 41-78.

Balay, R., Kaya, A. ve Geçdoğan-Yılmaz, R. (2014), "Eğitim Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Yeterlikleri ile Farklılıkları Yönetme Becerileri Arasındaki İlişki", Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi 4(1), pp.228-249.

.Barbosa, Iris ve Cabral-Cardoso, Carlos (2007), "Managing Diversity in Academic Organizations: A Challenge To Organizational Culture", Women İn Management Review, *22*(4), pp.274-288.

Baron, Reuben M. ve David A. K. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations ", Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6), pp.1173-1182.

Duran, C. ve Saraçoğlu, M. (2009),"Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci", Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi-Yönetim ve Ekonomi, 1 (16), p.59.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail, C. V. (1994), "Organizational Images and Member İdentification ". Administrative Science Quarterly, 39, pp.57-88.

Ergül, H. F. ve Kurtulmuş, M. (2014), "Farklılıkların Yönetimi Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması". Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 22,pp.298-312.

Esty, K., R. Griffin, ve M. Schorr-Hirsh (1995), Workplace Diversity. A Manager's Guide to Solving Problems and Turning Diversity İnto A Competitive Advantage*.* Avon, MA: Adams Media Corporation.

Geçdoğan Yılmaz, R. (2013), Kamuda Görev Yapan Yöneticilerin Hizmetkâr Liderlik Yeterlikleri İle Farklılıkları Yönetme Becerileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa

Gröschl, S. ve Doherty, L. (1999), "Diversity management in practice. International Journal Of Contemporary Hospitality Management" 11 (6),pp. 262-268.

Helvacıoğlu, N. (2007), Çokuluslu İşletmelerde Rekabet Avantajı Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kültürel Farklılıkların Yönetimi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Doktora Tezi

Jackson, S.E. ve Joshi A. (2004), "Diversity in Social Context: A Multi-Attribute, Multi-Level Analysis of Team Diversity And Performance İn A Sales Organization". Journal of Organizational Behavior, 25, pp.675-702

Kersten, A. (2000), "Diversity Management Dialogue, Dialectics and Diversion". Journal of Organizational Change Management, 13 (3), pp.235-248.

Kreitz, P. A. (2008), "Best Practices for Managing Organizational Diversity", The Journal of Academic Librarianship, 34, pp.101-120.

Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016), "Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmesine Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". International Journal of Human Sciences, 13(1), pp.1324-1341.

Laub, J. A. (1999). Assessing the servant organization: Development of the organizational leadership assessment instrument. Dissertation Abstracts International, 60 (2), 308.

Mael, F., ve B. E. Ashforth (1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification*",* Journal of Organizational Behavior, 13*,* pp.103-123.

Nart, S. (2015), Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler ve Tükenmişliğin Yaratıcılık Üzerine Etkisi: Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı,Doktora Tezi, Balıkesir.

Riccucci, N. M. (1997), "Cultural Diversity Programs To Prepare For Work Force 2000: What's Gone Wrong?" Public Personnel Management, 26 (1) pp.35-41.

Schelble, R.M. (2002), Organizational Identification and The Development Of Professional Community, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Department of Educational Leadership And Policy, Utah Üniversitesi.

Süral Özer, P. (2007), Çeşitliliği Yeniden Düşünmek ve Çeşitliliklerin Yönetimi, M.Kurt, S.Bayraktaroğlu (Editör) Türkiye'de İşletmecilikte Yeni Perspektifler içinde, Gazi Kitabevi, Ankara.

Tozkoparan, G. ve Vatansever, Ç. (2011). "Farklılıkların Yönetimi: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Farklılık Algısı Üzerine Bir Odak Grup Çalışması*",* Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (21*),* pp.89-109.

Van Dierendonck, D. and Nuijten, I. (2011), "The Servant Leadership Survey: Development and validition of a multidimensional Measure", Journal of Business and Psychology, 26(3), pp. 249-267.

Woodman, R.W., Sawyer, J.E., Grıffın, R.W. (1993). "Tovvard A Theory Of Organizational Creativity", Academy of Management Review, 18 (2), pp.293- 321.

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI İŞ ARKADAŞLIĞI DESTEĞİ VE BİLİŞSEL ESNEKLİKLERİN TÜKENMİŞLİK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: KAYSERİ İLİ ÖZEL HASTANELER ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Ebru AYKAN

Erciyes Üniversitesi-UBYO

aykane@erciyes.edu.tr

Uzman Gül KARAKUŞ

Erciyes Üniversitesi-UBYO

gyigitoglu@erciyes.edu.tr

Arş. Gör. Hande ÖZÖREN

Erciyes Üniversitesi-UBYO

handeozoren@erciyes.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların algıladıkları iş arkadaşları desteği ve bilişsel esnekliklerinin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ve etkileşimin belirlenmesinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi Kayseri'de faaliyet gösteren büyük ölçekli özel hastanelerinin244 çalışanıdır. Araştırmada kullanılan veriler, üç ölçekten yararlanılarak geliştirilen anket yardımı ile toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre çalışanlarca algılanan iş arkadaşları desteği ve bilişsel esneklikleri ile kişisel başarı düzeyi boyutu ile pozitif yönlü, zayıf bir etkileşimin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Destek, Duygusal Destek, İş Arkadaşlığı Desteği, Bilişsel Esneklik, Tükenmişlik Davranışı

Giriş

Son yıllarda yaşanan hızlı ve köklü değişimler, günlük hayatı ve çalışma yaşamını etkilemekte, dolayısıyla bireyin birçok olay ve sorunla karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır. Bu sorunların üstesinden gelebilmesinde çalışanların yöneticilerinin, arkadaşlarının ve ailelerinin desteği belirleyici olmaktadır. Sosyal destek kaynakları arasında yer alan yakın, devamlı, ulaşılabilir bir aile ve dost çevresine sahip olmanın, tükenmişliği azaltan; sosyal destek kaynaklarından yoksun olmanın ise tükenmişliği arttıran bir faktör olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Altay, Gönener, Demirkıran, 2010:11).Durumlara uygun davranabilen, sahip olduğu fikri farklı yollarla ifade etme gibi özellikler taşıyan yüksek bilişsel esnekliğe sahip olan bireylerin diğerlerine göre nispeten daha az tükenme davranışı sergilediği ortaya konmuştur (Gan, Shang ve Zhang, 2007).

Bu kapsamda yoğun yüz yüze ilişkilerin ve stresli insanların bir arada bulunduğu hastane gibi ortamlarda çalışanların iş arkadaşlarının desteğini arkasında hisseden,durumları daha iyi analiz ederek optimal çözüm yolları bulanve farklı ortamlara çabuk adapte olan bilişsel esnekliği yüksek bireylerin olumsuz çalışma koşullarından daha az etkilendiği sonucunu ortaya çıkarabilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, çalışanların algıladıkları iş arkadaşı desteğinin ve bilişsel esnekliklerinin tükenmişlik davranışı üzerindeki etkilerini tespit etmek olarak belirlenmiştir.

1. Literatür Araştırması ve Hipotezler

1.1. Tükenmişlik Davranışı

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya atılmış ve daha sonra Maslach tarafından geliştirilmiştir. Tükenmişlik, insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe karşı başarısızlık ve memnuniyetsizlik, hayata ve diğer insanlara karşı sergilediği olumsuz ve alaycı tutumları kapsayan

fiziksel, zihinsel ve duygusal boyutlu bir sendrom olarak ifade edilmektedir (Maslach and Jackson, 1981:1-2).

Tükenmişlik, işi gereği insanlarla yoğun ilişki içinde çalışan bireylerde meydana gelebilecek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi (Maslach ve Jackson,1981; Brewer ve Clippard, 1996:171) olarak tanımlanmış, bu kapsamda kavramın boyutları da ifade edilmiştir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin stres boyutunu belirtmekte ve "bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalmayı" açıklarken, duyarsızlaşma, tükenmenin kişilerarası boyutunu ifade etmekte ve müşterilere yönelik negatif ve katı tutumları, işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. Düşük kişisel başarı hissi ise kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması olarak tanımlanmaktadır (Raiger, 2005:72; Budak ve Sürgevil, 2005:96).

Tükenmişliğin boyutları arasında açık bir ilişki olup olmadığı konusu literatürde tartışılmaktadır.Maslach ve arkadaşları (1996), duygusal tükenmenin duyarsızlaşmaya yol açtığı ve sonuçta düşük kişisel başarı oluşturduğunu varsayarken (Brewer ve Clippard, 1996:171), Lee ve Ashferth (1996) duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın birbirine paralel geliştiğini ve düşük kişisel başarıya yol açtığını savunmaktadır.

Tükenme araştırmaları, öğretmenler, sağlık çalışanları, çocuk bakıcıları gibi yoğun insan ilişkileri yaşayan meslek grupları üzerinde yapılmaktadır. Bu ve benzeri işlerde çalışan bireylerde tükenme sonucu kronik stres, strese bağlı yaşanan fiziksel ve mental rahatsızlıklar ve ülser gibi hastalıklar ortaya çıkabilmektedir (Kahn vd, 2006:793-794).

1.2. Algılanan İş Arkadaşlığı Desteği

Çalışma yaşamında birçok sorunla karşılaşan birey, yaşadığı sorunların üstesinden gelebilmek için arkadaşlarının, yöneticilerinin ve ailelerinin desteğine ihtiyaç duymaktadır. Literatürde sosyal destek olarak karşımıza çıkan bu olgu, bireye başkaları tarafından ne derece değer verildiğine, sevildiğine ve ilgilenildiğine ilişkin bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Sarason vd, 1983:127). Sosyal destek çok boyutlu bir yapıya sahip olup, genel olarak duygusal destek ve araçsal destek olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Sosyal desteğin boyutlarından biri olan duygusal destek ise kişinin başkaları tarafından sevilme, sayılma, ilgi görme ve sosyal bir gruba ait olma gibi temel ilişkisel ihtiyaçlarını karşılama olarak ifade edilmektedir (Ardahan, 2006:70). Bu bağlamda duygusal destek, bireye katlanılması zor durumlar için direnme gücü sağlamakta, aynı zamanda bireye yalnız olmadığı, önemli ve değerli olduğu hissini verip onu rahatlatarak stresini azaltmaktadır (Kaner, 2003:58).

Sosyal destek, fiziksel ve ruhsal çok sayıda hastalığın oluşumu, gelişimi ve sonuçlandırılmasında ön plana çıkarken, işletme içerisinde de motivasyon, etkinlik ve verimlilik gibi örgütsel çıktılara yön vermektedir. Sosyal destek, hem stres verici olayların oluşumunu hem de onların yarattığı sonuçları çeşitli şekillerde etkilemektedir. Brown tarafından yapılan çalışma ile arkadaşı olmayan bireylerin daha stresli oldukları tespit edilmiştir (Ardahan, 2006:69-70).Bu sebeple, algılanan iş arkadaşlığı desteği, tükenme davranışını azaltan/ortadan kaldıran faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Özellikle yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından sağlanan sosyal desteğin tükenme davranışını azaltıcı bir etkiye sahip olduğu yapılan araştırmalarca da desteklenmektedir(Kahn, vd, 2006:794).Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1a: Algılanan iş arkadaşlığı desteği duygusal tükenmeyi anlamlı yönde ve negatif etkilemektedir.

H1b: Algılanan iş arkadaşlığı desteği duyarsızlaşmayı anlamlı yönde ve negatif etkilemektedir.

H1c: Algılanan iş arkadaşlığı desteği kişisel başarı düzeyini anlamlı yönde ve pozitif etkilemektedir.

1.3. Bilişsel Esneklik

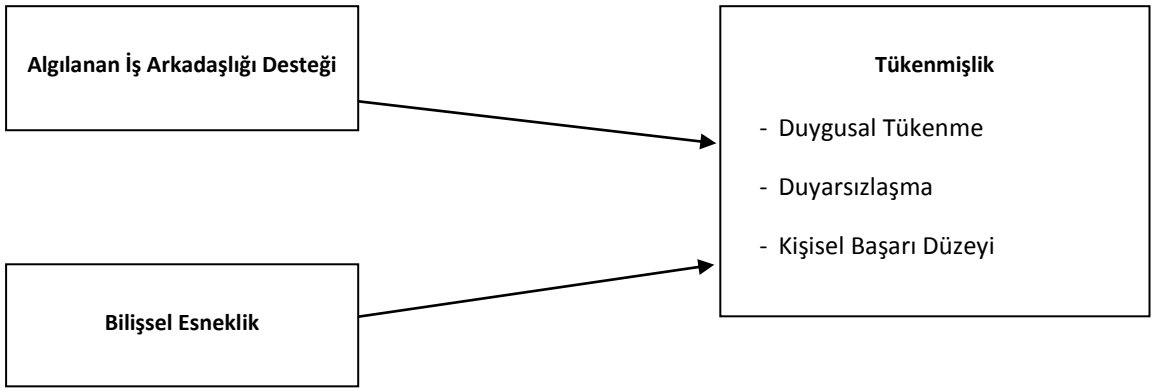
1990'lı yılların sonlarında incelenmeye başlanmış yeni bir kavram olan bilişsel esneklik, bireyin karşılaştığı herhangi bir durumla ilgili farklı çözüm yollarının ve seçeneklerinin farkında olması, yeni bir durum karşısında esnek davranması ve bu yeni durumda kişinin kendisini yetkin hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Martin ve Anderson, 1998:2). Çalışma yaşamında yüksek bilişsel esneklik gösteren bireylerin, bu özellikleri gereği problemlerle başa çıkma becerisine sahip olan (Bedel ve Ulubey, 2015:292), durumları daha iyi analiz edebilen, ilişkilerinde daha anlayışlı davranabilen ve farklı ortamlara daha çabuk adapte olabilen bireyler oldukları ifade edilmektedir (Martin ve Anderson, 1998:2).

Gan, Shang ve Zhang tarafından 2007 yılında yapılan araştırma sonucuna göre başa çıkma esnekliğinin boyutları olan bilişsel esneklik (cognitive flexibility), durumsal strateji uyumu (situation-strategy fit) ve başa çıkma etkililiği (coping effectiveness) ile tükenmişlik davranışının boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Gan, Shang and Zhang, 2007:1089). Dolayısıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H2a: Bilişsel esneklik duygusal tükenmeyi anlamlı yönde ve negatif etkilemektedir.

H2b: Bilişsel esneklik duyarsızlaşmayı anlamlı yönde ve negatif etkilemektedir.

H2c: Bilişsel esneklik kişisel başarı düzeyini anlamlı yönde ve pozitif etkilemektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2. Metodoloji

Bu çalışmanın amacı, çalışanların algıladıkları iş arkadaşı desteğinin ve bilişsel esnekliklerinin tükenmişlik davranışı üzerindeki etkilerini tespit etmek olarak belirlenmiştir.

Araştırma evrenini Kayseri il merkezinde hizmet veren özel hastane çalışanları oluşturmaktadır. Kayseri'de toplam 11 özel hastane bulunmaktadır. Bu hastanelerin büyüklüklerine (yatak kapasitesi) göre yapılan sınıflandırma sonucu büyük hastaneler (5) araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada 5'li Likert tipinde 3 farklı ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla Procidano ve Heller (2005) tarafından geliştirilen ve 20 maddeden oluşan *İş Arkadaşlarına Yönelik Algılanan Duygusal Destek Ölçeği (PPS-Fr),*(Cronbach Alpha değeri 0.876),Martin ve Rubin (1995)tarafından geliştirilen ve 12 maddeden oluşan *Bilişsel Esneklik Ölçeği*(Cronbach Alpha değeri 0.747) veMaslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan *Tükenmişlik Davranışı Ölçeği*(Cronbach Alpha değeri 0.847) kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Demografik Değişkenler

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
CİNSİYET			**MEDENİ DURUM**		
Bayan	190	77,9	Evli	134	55,1
Erkek	54	22,1	Bekar	104	42,8
TOPLAM	**244**	**100**	Diğer	5	2,1
			TOPLAM	**243**	**100**
EĞİTİM			**YAŞ**		
İlköğretim	21	8,7	19 ve altı	24	9,8
Lise	106	43,8	20-30 arası	144	59
Önlisans	62	25,6	31-40 arası	65	26,6
Lisans	51	21,1	41-50 arası	10	4,1
Lisansüstü	2	0,8	51 ve üstü	1	0,4
TOPLAM	**242**	**100**	**TOPLAM**	**244**	**100**
MESLEK			**DENEYİM**		
Tıbbi Sekreter	58	25,9	1 yıldan az	31	13,1
Ebe/Hemşire	55	24,6	1-5 yıl	88	37,3
Memur	25	11,1	6-10 yıl	67	28,4
Sağlık Teknisyeni	49	21,9	11-15 yıl	30	12,7
Yardımcı Personel	37	16,5	16 yıl ve üzeri	20	8,5
TOPLAM	**224**	**100**	**TOPLAM**	**236**	**100**

Araştırmaya hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel hastane personeli (doktor hariç)katılmıştır (n=244). Doktorların yoğun çalışma tempolarından dolayı araştırmaya katılmamaları yapılan çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmadaki katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de özetlenmiştir. Tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğunu evli (%55,1) bayanlardan (%77,9) oluşturmaktadır. Katılımcıların 106'sı (%43,8) lise mezunu olup, 20-30 yaş aralığında olanlar (%59) yoğunluktadır.Bununla birlikte araştırma evreninin büyük bir çoğunluğunu ebe/hemşire ve tıbbi sekreterler oluşturmaktadır.

3.2. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi ve Korelasyon Tablosu

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama Değerleri ve Korelasyon Matrisi

Variables	Mean	Std. Dev.	1	2	3	4	5
Algılanan İş Arkadaşlığı Desteği	3,57	0,71	1				
Bilişsel Esneklik	3,40	0,56	0,41**	1			
Duygusal Tükenme	2,74	0,86	0,18	0,02	1		
Duyarsızlaşma	2,36	0,99	-0,09	0,01	0,62**	1	
Kişisel Başarı Düzeyi	3,62	0,79	0,38**	0,29**	0,18**	-0,03	1

**p< 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'de değişkenlerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki korelasyon matrisi değerleri yer almaktadır. Algılanan iş arkadaşlığı desteği ile kişisel başarıda düşme hissi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde bilişsel esneklik ile kişisel başarı düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Algılanan İş Arkadaşlığı ve Bilişsel Esnekliğin Tükenmişlik Davranışı Alt Boyutlarına Ait Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	Düzeltilmiş R^2	t değeri	ß	S.H.	F	Sign.
Algılanan İş Arkadaşlığı	Duygusal Tükenme	0,18	-0,04	0,28	0,02	0,79	0,78	0,78
	Duyarsızlaşma	0,94	0,05	-1,46	-0,94	0,09	2,15	0,14
	Kişisel Başarı Düzeyi	0,38	0,14	6,33	0,38	0,07	40,11	**0,00****
Bilişsel Esneklik	Duygusal Tükenme	0,24	-0,04	0,37	0,24	0,09	0,13	0,71
	Duyarsızlaşma	0,00	-0,04	0,10	0,00	0,11	0,11	0,91
	Kişisel Başarı Düzeyi	0,29	0,08	4,69	0,29	0,87	21,96	**0,00****

**p< 0,00 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'de görüldüğü üzere algılanan iş arkadaşlığı tükenmişlik davranışının alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilişki göstermemiştir. Buna göre H1a ve H1b hipotezleri reddedilmiştir.Algılanan iş arkadaşlığının tükenmişliğin boyutlarından olan kişisel başarı düzeyi ile ilişkisini gösteren korelasyon katsayı (R) 0,38 bulunmuştur. Beta değeri 0,38 olup iki değişken arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bu kapsamda geliştirilen H1c hipotezi (Algılanan iş arkadaşlığı desteği kişisel başarı düzeyini anlamlı yönde ve pozitif etkilemektedir) desteklenmektedir.

Aynı şekilde bilişsel esneklik ile tükenmişlik davranışının alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilişki göstermemiştir. Bu sebeple H2a ve H2b hipotezleri reddedilmiştir. Bilişsel esnekliğin kişisel başarıda düşme hissi ile olan ilişkisini gösteren korelasyon katsayısı (R) 0,29 bulunmuştur. Beta değeri 0,29 olup iki değişken arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bilişsel esneklik, başarı hissindeki değişimin % 8'ini açıklamaktadır. Bu sonuç H2c hipotezinin kabulünü gerektirmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde insanları etkisi altına alan ağır yaşam ve iş koşulları özellikle insanlarla yüz yüze çalışan ve sürekli ilişki halinde olan meslek gruplarında (hekimlik, hemşirelik ve öğretmenlik gibi) tükenmenin daha yoğun yaşanmasına neden olmaktadır. Yapılan işin özelliklerinin yanı sıra (Altay, Gönener, Demirkıran, 2010:11), bireyin algıladığı sosyal desteğin (Kahn vd., 2006:794) tükenme davranışı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre özel hastane çalışanlarının iş arkadaşları desteği ve bilişsel esnekliklerinin tükenmişlik sendromu boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile ilişkisi bulunmadığı, bununla birlikte kişisel başarı düzeyi boyutu ile pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Jenkins ve Alliot (2004), Gündüz (2005), Kahn ve arkadaşları'nın (2006) iş arkadaşları desteğinin tükenmişlik davranışını etkilediğini vurguladıkları çalışmalarını ve Gan, Shang ve Zhang (2007)'ın tespit ettikleri bilişsel esneklik ve kişisel başarı düzeyi arasındaki ilişkiyi desteklemektedir.

Bu sonuçlardan hareketle işletmelerde çalışanlara sağlanacak iş arkadaşlarının sosyal destekleri artırıldığında her ne kadar çalışma koşulları ve işin özellikleri işgörenleri zorlasa da çalışanların kişisel başarı düzeyi algılarının artacağı söylenebilir. Aynı zamanda örneklemin özel hastane çalışanlarıolmaları, liseden çıkar çıkmaz iş bulabilen sağlık personeli olmaları ve aynı iş yerinde uzun süredir çalışmıyor olmaları çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında henüz tükenmişlik göstermemelerini açıklamaktadır.

Çalışmanın özel hastanelerde ve sağlık çalışanları üzerinde yapılıyor olması bazı kısıtlar oluşturmaktadır. Özellikle doktorların ankete katılma konusundaki isteksizlikleri bu konuda sıkıntı oluşturmaktadır. Dolayısıyla insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı diğer sektörlerde ve daha fazla sayıda bilinçli katılımcı ile değişkenlerin analiz edilmesi önerilebilir. Yeni bir kavram olan bilişsel esnekliğin örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri de ayrıca araştırma konusu yapılabilir.

KAYNAKÇA

Altay B., Görener D., Demirkıran C. (2010). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi", Fırat Tıp Dergisi, 15 (1), 10-16.

Ardahan, M. (2006). "Sosyal Destek ve Hemşirelik", Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C:9, S:2, 68-75.

Bedel, A. ve Ulubey, E. (2015). "Ergenlerde Başa Çıkma Stratejilerini Açıklamada Bilişsel Esnekliğin Rolü", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 55, 291-300.

Brewer, E. W., & Clippard, L. F. (2002). "Burnout and job satisfaction among student support services personnel", Human Resource Development Quarterly, 13(2), 169-186.

Gan Y., Shang J., and Zhang Y. (2007). "Coping Flexibility and Locus of Control as Predictors of Burnout Among Chinese College Students", Social Behavior and Personality, 35 (8), 1087-1098.

Gündüz, B. (2005). "Ilköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1),152-166.

Jenkins, R., & Elliott, P. (2004). "Stressors, burnout and social support: nurses in acute mental health settings", Journal of advanced nursing, 48(6), 622-631.

Kaner, S. (2003). "Aile Desteği Ölçeği: Faktör Yapısı, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 4 (1), 57-72.

Kahn, J. H., Schneider, K. T., Jenkis-Hernkelman, T. M., Moyle L. L. (2006). "Emotional Social Support and Job Burnout Among High-School Teachers: Is It All Due to Dispositional Affectivity", Journal of Organizational Behaviour, 27, 793-807.

Martin, M. M. & Rubin, R. B. (1994). "Development of a Communication Flexibility Scale", Southern Communication Journal, 59, 171-178.

Martin, M.M., Anderson, C. M. & Thweatt, K. S. (1998). "Aggressive Communication Traits and Their Relationship with the Cognitive Flexibility Scale and the Communication Flexibility Scale", Journal of Social Behavior and Personality, 13 (3), 34-45.

Martin, M. M. & Anderson, C. M. (1998). "The Cognitive Flexibility Scale: Three Validity Studies", Communication Reports, 11, 1-9.

Maslach C. and Jackson S. E. (1981), "The Measurementof Experienced Burnout", Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.

Sarason, I. G., Levine, H. M., and Basham, R. B. (1983). "Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire", Journal of Personality and Social Psychology, 44(1), 127-139.

Procidano M. and Heller K. (1983). "Measures of Perceived Social Support from Friends and from Family: Three Validation Studies", American Journal of Community Psychology, 11(1), 1-24.

KRONİZMİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Yücel EROL

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, yucel.erol@gop.edu.tr

Öğr. Gör. Emine Başak SAVAŞ

Amasya Üniversitesi, basak.savas@amasya.edu.tr

ÖZET

Örgütler kendilerine ait dinamikleri olan karmaşık yapılardır. Örgütteki kaynakların paylaşımı, fırsatların değerlendirilmesi gibi birçok konuda ortaya çıkan rekabet, hem örgüt hem de çalışanlar açısından çıkar çatışmalarına yol açmaktadır. Bu rekabet ortamında öne çıkmak, güç kazanmak isteyen çalışanlar adaletsiz bir uygulama olsa da kronizmin taraflarından birisi (kayıran ya da kayrılan) olmayı kabul etmektedir. Kronizm, üstün kadın ya da erkek astına, performans kriterlerinden ziyade (örneğin, objektif performans, yetkinlik veya çalışanın nitelikleri gibi), performansla ilgili olmayan kriterlere (örneğin, astın üstle ilişkisi gibi), dayalı olarak kişisel sadakati karşılığında gösterdiği kayırmacılıktır (örneğin, terfi, ikramiye, zam ya da daha iyi bir işe atanma gibi). Sosyal bir varlık olan insanın toplum içinde hangi şartlarda yaşayacağını belirleyen adalet kavramıdır. İşletmeler içinde oldukça önemli olan bu kavram, örgüt literatüründe "örgütsel adalet" olarak ifade edilmektedir. Çalışanların bazılarının sırf yöneticilere yakınlıkları nedeni ile ayrıcalıklı muamele gördüğü iş yerlerinde de örgütsel adalet algısının yüksek çıkması beklenmemektedir. Araştırma sonucu da bunu destekler niteliktedir, yapılan korelasyon analizinde kronizm ile örgütsel adalet arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kronizm, Örgütsel Adalet, Kayırmacılık

1.Giriş/Amaç

Örgütlerde kronizm (eş-dost-tanıdık kayırmacılığı) sadece Türkiye'de değil dünyada da gittikçe yaygınlaşan bir durum haline gelmektedir. Kronizm işe almadan, terfi, zam ya da daha iyi bir işe atanmaya kadar birçok konuda çalışanlara, sahip oldukları yetkinliklere bakılmaksızın sadece tanıdık ya da eş, dost olmalarından dolayı ayrıcalıklı davranılmasını ifade eden bir kavramdır. Örgütlerde kronizme tabi tutulanlar yani kayrılanlar kadar kronizme tabi tutulmayan yani kayırılmayan birçok çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanlar başkalarına farklı muamele edildiğini gördüklerinde örgütte uygulanan adalet kavramını sorgulamaya başlamaktadır. Çünkü en basit tanımı ile örgütsel adalet, ödül ve cezanın uygulanmasında, kazanımların paylaşımında, çalışanlar arası yapılan tüm uygulamalarda, çalışanların adaletin ne şekilde uygulandığı ile ilgili algılarının toplamıdır. İşgörenlerin adaletsizlik algıları, özelliklede yönetime yakın olan hak ettiklerini düşündüklerini alamamaktan, hak ettikleri halde ceza almayan çalışanların olmasından, verilen cezanın hafif, ağır ya da tutarsız olması gibi sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Bu farklı muamelelerin temelinde çoğu zaman kronizm yer almaktadır.

Örgütlerde çalışanların kronizm algısının, örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisini belirlemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Ayrıca örnekleme hem kamu kurum çalışanları hem de özel sektör çalışanları dahil edilerek, bu iki sektör çalışanlarının konu ile ilgili farklı bakış açılarına sahip olup olmadıkları ya da hangi açılardan farklı düşüncelere sahip oldukları tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.Teorik Çerçeve

2.1.Kronizm

Kronizm kelimesi 17. yy'da Cambridge Üniversitesi öğrencileri arasında "kafadar, yakın arkadaş" anlamında kullanılan "crony" teriminden türeyen bir sözcüktür (Erdem vd., 2013: 56). Daha sonra kronizm sözcüğü politik alandaki arkadaşlığa dayalı yolsuzlukları tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır (Khatri vd., 2008: 3; Khatri ve Tsang, 2003: 290; Yan ve Bei, 2009; Dağlı ve Aycan, 2010: 169; Özkanan ve Erdem, 2014: 190; Büte, 2011: 387).

Son dönemde yapılan ve daha genl gören bir tanıma göre de kronizm, işe alma, terfi, bir görevlendirme ya da çalışanlarla ilgili kararlarda bir kimsenin bilgi, beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi yeterlilikleri yerine aile dışında yakın arkadaşların, dostların, ahbapların kayırıldığı bir durumu ifade etmektedir (Büte, 2011: 387; Karakaş ve Çak, 2007: 75; Polat ve Kazak, 2014: 75; Kurt ve Doğramacı, 2014: 83; Fındıkcı, 2013: 76; Araslı ve Tümer, 2008: 1239). Khatri ve Tsang'ın (2003) yaptığı bir çalışmaya göre kronizmin bireysel ve örgütsel düzeyde olmak üzere birçok etkisi bulunmaktadır. Bireysel düzeydeki etkiler;çalışanların, iş tatmininin azalması, örgütsel bağlılıklarının düşmesi, göze girme çabalarında artış, çıktı düzeylerinde azalma şeklinde ortaya çıkarken, örgütsel düzeydeki etkiler; performansın azalması, moralde düşüş ve eylemsizlik (atalet) şeklinde görülmektedir. Ayrıca bazı çalışmalarda kronizm uygulamalarının örgütsel adalet algısını da olumsuz yönde etkilediği dile getirilmektedir (Polat ve Kazak, 2014: 72; Karacağoğlu ve Yörük, 2012: 45; Erdem ve Meriç, 2012: 143; Asunakutlu ve Avcı, 2010; Büte, 2011: 389).

2.2.Örgütsel Adalet

Adalet kavramı tüm bireyler için önemli bir konudur (Folger, 1998: 13; Beugre ve Baron, 2001: 324), çünkü bireylerin kişisel tatmini ve örgütlerin etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmeleri için büyük önem arz eden bir ihtiyaçtır. Birçok konunun değerlendirilmesinde, örneğin; ücretlerde, karar vermede, problemlerin giderilmesinde, işletme faaliyetlerinde, çalışanların her türlü değerlendirmelerinde, adalet kavramının nasıl uygulandığı, bu kavramla ilgili çalışan algısının ortaya çıkmasında oldukça önemli bir unsurdur. Bu açıdan bakıldığında adalet kavramının örgütler için neden önemli bir kavram olması gerektiği anlaşılabilir (Greenberg, 1990: 399).

Örgütsel Adalet kavramı yapılan çalışmalarda genel olarak üç alt boyutta ele alınmaktadır, bunlar; dağıtım, işlem ve etkileşim adaletidir (Aryee ve diğerleri, 2002: 271; Barling and Phillips 1993: 652; Cohen-Charash and Spector, 2001: 294; Greenberg, 1987: 13; Özmen ve diğerleri, 2007: 22; Polat ve Celep 2008: 324). Dağıtım adaleti örgütsel çıktıların dağıtımı konusunda tüm işgörenlerin aynı şekilde muamele görüp görmediği ve işyerinde çıktıların paylaşımının farklılık gösterip göstermediği ile ilgilidir (Cropanzano vd., 2007: 39). İşlem adaleti, paylaştırma kararları uygulanırken kullanılan yöntemlerin adilliği ile ilgilidir (Cropanzano ve Greenberg, 1997: 323).Etkileşim adaleti ise, yöneticilerin işgörenlere saygılı davranması, değer vermesi, ilgiyle dinlemesi, kararlar için yeterli açıklamalar yapması, başkalarının kötü durumlarına empati göstermesi ve duyarlı davranması sırasında oluşan adalet algısıdır (Greenberg, 1990: 149; Polat ve Kazak, 2014 :77).

3.Araştırmanın Yöntemi

Verilerin toplanmasında, kronizm algısını ölçmek için Chandler'ın (2012), Araslı ve diğerlerinden (2006) alarak, kronizme uyarladığı anket Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısını ölçmek için ise, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, kamu ve organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren, elli ve daha fazla personeli olan özel kurumlarda çalışan ve anket yapmayı kabul eden 81 işgören oluşturmaktadır. Toplanan veriler istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiş ve değerlendirilerek yorumlanmıştır.

4.Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yaş dağılımına baktığımızda %1,2'sinin 20 yaş ve altı olduğu, %23,5'ini 21-30 yaş aralığında ve 41-50 yaş aralığında da %23,5 olduğu %50,6'sının 31-40 yaş aralığında yer aldığı ve %1'inin 51 ve üstü yaşta olduğu saptanmıştır. Cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında %34,6'sının kadın iş gören ve %65,4'ü ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Sektörel olarak baktığımızda %55,6'sı kamu işgöreni %44,4 ise özel sektördür. Deneyim olarak değerlendirildiklerinde %58'inin 1-4 yıl %11,1'inin 5-7 yıl arasında %37'sinin 8-10 yıl arasında ve %27,2'sinin 11 yıl ve üstünde çalışma deneyimine sahip oldukları görülmüştür. Eğitim durumlarına bakıldığında ise %16'sı ilköğretim mezunu, %19,8'inin önlisans ve %24,7'sinin lisans ve %1,2'sinin lisansüstü öğrenim aldığı saptanmıştır. İşgörenlerin, %38,3'ü kronizmin kamu ve özel sektörde mevcut olduğunu düşünmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	**Cronbach's Alpha**	**Değişken Sayısı**
Kronizm	,827	10
Örgütsel Adalet	,949	20

Araştırmada kronizm anketinin güvenilirliği ,827, örgütsel adalet anketinin güvenilirliği ,949 cronbach's alpha ile kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kronizm	**Dağıtım Adaleti**	**İşlem Adaleti**	**Etkileşim Adaleti**
Kronizm	Pearson Correlation	1	-,496**	-,536**	-,478**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81
Dağıtım Adaleti	Pearson Correlation	-,496**	1	,727**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81
İşlem Adaleti	Pearson Correlation	-,536**	,727**	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81
Etkileşim Adaleti	Pearson Correlation	-,478**	,616**	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81

Korelesyon analizinde kronizm ile örgütsel adalet algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kronizm ve örgütsel adalet boyutları arasında yapılan basit regresyon analizinde ,000 anlamlılık düzeyinde Beta katsayısı ,-496 ile Kronizm %23,6 oranında bağımlı değişken olan dağıtım adaletini negatif yönde etkilemektedir. ,000 anlamlılık düzeyinde Beta katsayısı ,-536 ile Kronizm %27,9 oranında bağımlı değişken olan prosedürel adaleti negatif yönde etkilemektedir. ,000 anlamlılık düzeyinde Beta katsayısı ,-478 ile Kronizm %21,9 oranında bağımlı değişken olan etkileşimsel adaleti negatif etkilemektedir.

5.Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak hem kamu sektöründe hem de özel sektörde çalışanların çalıştıkları örgütlerde çeşitli düzeylerde kronizmin varlığını kabul ederek, örgütsel adalet algılarının düşmesinin nedenlerinden birisinin de kronizmin varlığı, olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek işgörenlerin dağıtım adalet algısı kadın işgörenlerden daha yüksek çıkmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanları arasında kronizm algısı farklılık göstermemektedir.

Araştırmada örneklemin homojen olmaması nedeni ile demografik faktörler ile ilgili analizlerde anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Çalışma daha da genişletilerek örneklem büyüklüğü artırılıp, örneklem daha homojen hale getirildiğinde demografik faktörler ile ilgili analizler tekrar yapılabilecektir.

KAYNAKÇA

Araslı, H. Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006), "The Effects of Nepotism on Human Resource Management", *International Journal of Sociology and Social Policy,* 26(7/8): 295-308.

Araslı, H. ve Tümer, M. (2008), "Nepotism, Favoritism And Cronyism: A Study Of Their Effects On Job Stress And Job Satisfaction İn The Banking İndustry Of North Cyprus", *Social Behavior and Personality*, Vol.36, No.9: 1237-1250.

Aryee, S. Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002), "Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model", *Journal of Organizational Behavior*, 23(3): 267-285.

Asunakutlu, T. ve Avcı U. (2010), "Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı Ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi*, *İ.İ.B.F. Dergisi*, *15*(2): 93-109.

Barling, J. Phillips, M. (1993), "Interactional, Formal And Distributive Justice İn The Workplace: An Exploratory Study", *The Journal of Psychology, 127*(6): 649-656.

Büte, M. (2011), "Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1): 385-390.

Chandler J. L. (2012), "*Black Women's Perceptions of The Relationship Among Nepotism, Cronyism, Job Satisfaction and Job-Focused Self- Efficacy"*, (Unpublished Doctoral Dissertation), San Francisco: University of San Francisco USF.

Cohen-Charash, Y. Spector, P. E. (2001), "The Role Of Justice İn Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86: 278–321.

Cropanzano, R. Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007), "The Management Of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives, 21*(4): 34- 48.

Cropanzano, R. Greenberg, J. (1997), "Progress İn Organizational Justice: Tunneling Through The Maze", In C. Cooper and I. T. Robertson (Eds.). *International Review Of İndustrial And Organizational Psychology* New York: John Wiley & Sons, pp. 317-372.

Dağlı, T. Aycan, Z. (2010), "Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık", R. Erdem içinde, *Kurumlarda Kayırmacılık ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, İstanbul: Beta Basım, ss. 169-178.

Erdem M. Meriç E. (2012), "Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Uluslar arası E-dergi, Cilt 2, Sayı 2, Aralık: 141-154.

Erdem B. Çeribaş, S. ve Karataş, A. (2013), "Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Kronizm (Eş – Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 17, Sayı:1, Haziran: 51-69.

Fındıkcı, L. (2013), "Yerel Yönetimler, Etik ve Patronaj", *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi,* Nisan/Mayıs/Haziran İlk Bahar Dönemi Cilt: 2 Sayı: 4: 62-87.

Greenberg, J. (1987), "A Taxonomy Of Organizational Justice Theories", *Academy of Management Review*, *12*: 9–22.

Greenberg, J. (1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow", *Journal of Management,* 16(2): 399-432.

Karacağoğlu, K. Yörük, D. (2012), "Çalışanların Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *14*(3): 43-64.

Karakaş, M. Çak, M. (2007), "Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü", *Maliye Dergisi*, 153: 74-101.

Khatri, N. ve Tsang, E. W. (2003), "Antecedents and Consequences of Cronysim in Organizations", *Journal of Business Ethics,* (43): 289-303.

Khatri, N., Wen, C. Y., Fuei, L. W. ve Geok, T. A. (2008), *Cronyism: Antecedents And Consequences.*http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.133.6966&rep=rep1&type=pdf., Erişim Tarihi: 03.03.2016.

Kurt E. Doğramacı, B. (2014), *"*Terfi, İşlem Kayırmacılığı ve İşe Alma Boyutlarında Kayırmacılık Davranışı Algısının Ölçülmesi: İstanbul İlinde Faaliyet Gösteren Bir Belediye İştirakinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)*, Cilt:2 Özel Sayı Ağustos: 82-96.

Niehoff, B. P. Moorman, R.H. (1993), "Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, *36*(3): 527–556.

Özkanan A. Erdem R. (2014), "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*" 2. Sayı:20: 179-206.

Özmen, Ö. N. T. Arbak, Y. ve Süral Özer, P. (2007), "Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 7 (1): 17-33.

Polat, S. Ve Celep, C. (2008), "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54 (Bahar): 307-331.

Polat S. Kazak E. (2014), "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Cilt 20, Sayı 1: 71-92.

Xin-Zhi, Z. Hua, X. ve Fei, C. (2010), The normative study of cronyism on Chinese family business. *International Conference on E-Business and E-Government*, 1049-1052. http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5590980, Erişim Tarihi: 09.03.2016.

Yan, Y. Bei, H. (2009), The Antecedents of Organizational Cronyism. Management and Service Science, MASS'09 International Conference, 20 – 22 September 2009, 1 – 4, http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5304810, Erişim Tarihi: 21.06.2016.

İSTİSMARCI YÖNETİM ALGISI İLE BAĞLAMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ MODERATOR ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Bora YILDIZ

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon A.B.D.
borayildiz@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada çalışanların istismarcı yönetim algısının bağlamsal performans üzerindeki etkisi ve örgüt temelli özsaygının bu ilişkideki moderator etkisi incelenmiştir. Araştırma 2016 yılının ilk çeyreğinde İstanbul ilindeki hizmet sektöründe çalışan 407 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın temel motivasyonunu negatif bir algı olan istismarcı yönetim algısının bağlamsal performans üzerindeki negatif etkisini hangi bireysel faktörlerin güçlendirdiğini ortaya çıkarma amacı oluşturmaktadır. Bu bağlamda kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilen data, korelasyon temelli SPSS programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular göstermektedir ki, istismarcı yönetim algısı bağlamsal performansı azaltıcı negatif yordayıcılardan biridir. Benzer şekilde istismarcı yönetim algısı ile bağlamsal performans arasındaki negatif yönlü ilişkinin çalışanların örgüt temelli özsaygıları azaldıkça güçlenmekte olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonunda yöneticiler ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bağlamsal Performans, İstismarcı Yönetim Algısı, Örgüt Temelli Özsaygı.

1.Giriş

Bu araştırmanın amacı istismarcı yönetim algısının bağlamsal performans üzerindeki etkisinde öz saygının moderator etkisini Brockner'in (1983) *Davranışsal Esneklik Teorisi (Theory of Behavioral Plasticity)* ve Blau'nun (1964) *Sosyal Mübadele Teorisi (Social Exchange Theory)* kapsamında incelemektir. İlgili alan yazın incelendiğinde bağlamsal performansın örgüt ve birey düzeyindeki öncüllerini araştırmaya yönelik çalışmaların bol miktarda olduğu söylenebilir. Bu anlamda bu çalışmaların çoğunlukla örgütsel adalet algısı (Devonish ve Greenidge, 2010), liderlik algısı (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009), algılanan aidiyet durumu (Oflazer Mirap, 2008), kişi-örgüt uyumu (Goodman and Svyantek, 1999), kişilik özellikleri ve bilişsel kapasite (LePine ve Van Dyne, 2001), duygusal emek, duygusal tükenme (Ünlü ve Yürür,2011), psikolojik sermaye (Polatçı, 2014) ve özerklik (Gellatly ve Irving, 2001) gibi değişkenlere odaklandığı gözlenmektedir. Ancak her ne kadar birey ve örgüt düzeyindeki öncüllerin bağlamsal performansa etkisi çalışılmış olsa da insan doğasının karmaşık bir yapıyı temsil ettiği düşünüldüğünde, özellikle resmin bütününü görmek adına ilgili yazında hala boşlukların olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda bu çalışmanın amacı ilgili yazındaki örgüt temelli öz saygının durumsal/düzenleyici (moderator) etkisini test ederek yazındaki boşluğu doldurmaktır.

2. Kavramsal çerçeve

Kaynakları Koruma Teorisi (Conservation of Resources) (Hobfoll, 1989) stres sürecinin yaratmış olduğu etkileri açıklamakta kullanılan bir teoridir. Bu bağlamda bu teori bireylerin yaşamış olduğu stresi, kaynakları kaybetme tehdidi, kaynakları kaybetme ve kaynaklara olan yatırımları izleyen kaynak kazanımından yoksunluğun olduğu çevreye bir tepki olarak tanımlamaktadır. Teoriye göre burada ifade edilen kaynaklar ise kişilik özellikleri, birey tarafından değerli görülen ya da bu amaçlara ulaşmaya yardım eden durumlar, kişilik özellikleri ya da enerji halleri olarak tanımlanmaktadır (Hobfoll, 1989). Buna göre bireyler tarafından değer gören kaynaklara yönelik potansiyel ya da gerçek kayıplar en endişe verici durumu temsil etmektedir (Aryee vd., 2008). Bu

durum kaynakların kazanımını ya da kullananımını teorinin temel motivatörü yapmaktadır (Aryee vd., 2008). Bu açıklamalar ışığında istismarcı yönetim algısının çalışanlar açısından bir stres faktörü olduğu düşünüldüğünde bu durumun bağlamsal performansı azaltacağı öngörülmektedir.

Diğer yandan Davranışsal Esneklik Teorisi (Brockner, 1983) bireylerin davranışlarının çeşitli dışsal ya da sosyal uyarıcılarca etkilendiğine dikkat çekmektedir. Bockner (1983) öz saygısı düşük olan bireylerin dışsal uyarılara karşı daha savunmasız olduğunu bu kişilerin dışsal faktörlerden daha çok etkilendiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda istismarcı yönetim algısı, bağlamsal performans ve örgüt temelli öz saygının kavramsal açıklamaları ve alanyazın taramalarının ardından örgüt temelli özsaygının moderator etkisi aşağıdaki başlıklar altında sunulmaktadır.

2.1. İstismarcı yönetim algısı

İstismarcı yönetim algısı, çalışanın yöneticisine yönelik algılamış olduğu fiziksel temas dışındaki sürekli olarak sergilenmiş olan hasmane sözel ve sözel olmayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Tepper, 2000). İlgili yazındaki çalışmalar her ne kadar yöneticinin davranışlarına (çalışan tarafından algılanan) odaklansa da konuyla ilgili bu algının bireyden kaynaklanan nevrotik kişilik özelliği gibi sebeplerinin de olabileceği ileri sürülmektedir (Sezici ve Yıldız, 2016). Benzer şekilde Avunduk ve Yıldız (2016) ise yürütmüş oldukları kavramsal çalışmada istismarcı yönetimin bir tutum değişkeni olan örgütsel bağlılığı azaltıcı bir etkisinin olabileceğini önermişlerdir. Diğer yandan Yıldız vd. (2016) ise literatürdekinin tam aksine istismarcı yönetim algısının yapıcı kıskançlık duygusuna sahip çalışanlarda örgütteki kötü giden durumların ifşa edilmesi yönünde istismarcı yönetim algısının "asıl amacı olmayan" örgüte dolaylı olarak fayda sağlayabileceği önermişlerdir.

İlgili yazında istismarcı yönetim algısı ile ilgili pek çok çalışma olmasına rağmen bu çalışmalar çoğunlukla davranışsal çıktılara odaklanmıştır (Zellars vd., 2002; Mitchell ve Ambrose, 2007; Aryee vd., 2007; Hoobler ve Brass, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma (Zellars vd., 2002), sapkın işyeri davranışlarında artma (Mitchell ve Ambrose, 2007), çalışan direnci (Tepper vd., 2001), iş performansında azalma (Harris cd., 2007) bu çıktılardan bazılarıdır. Bu davranışsal çıktılardan biri de bağlamsal performanstır (Aryee vd., 2008).

2.2. Bağlamsal performans

Bağlamsal performans, birinin iş sorumluluklarının ötesinde gönüllü faaliyetleri, önemli iş gerekliliklerinin tamamlamada ihtiyaç duyulan uygulama ve coşkuda kararlılığı, diğerlerine yardım etmeyi, uygunsuz olsa dahi kural ve prosedürleri izlemeyi ve açık bir şekilde örgüt hedeflerini savunma ve kabullenmeyi ifade etmektedir (Castellanao, 2013). İlgili yazın incelendiğinde bağlamsal performansın bir zorunluluktan ziyade keyfi ya da isteğe bağlı davranışlar olduğu gözlenmektedir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Görev performansı ile kıyaslandığında bağlamsal performansın örgütsel vatandaşlığın öğeleri arasında sayılan bir çok yardım etme ve ortak davranma öğelerini, toplum yanlısı davranışları, örgütsel yararına doğaçlama davranışlarını içerdiği söylenebilir (Organ, 1988; Brief ve Motyowidlo, 1986; George ve Brief, 1992). Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performansı beş kategoriye ayırmışlardır. Bunlar; birinin biçimsel iş beklentilerinin ötesindeki aktivitelere gönüllü olması, heves ve coşkunlukta ısrarcı olması ve önemli işlerin tamamlanmasında atak olması, diğerlerine yardımcı olmak, belirsiz durumlarda kural ve normları izlemek ve son olarak örgütün amaçlarını kabul etme ve savunmadır. Ancak Organ (1997), bu tanımlama her ne kadar örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla örtüşse de gerek isim olarak gerekse operasyonel olarak bağlamsal performansı belirsiz ve dağınık olarak tanımlamaktadır. Dahası bu yapının oturması için gelecekteki araştırma çabalarının devam etmesi gerektiğini önermektedir.

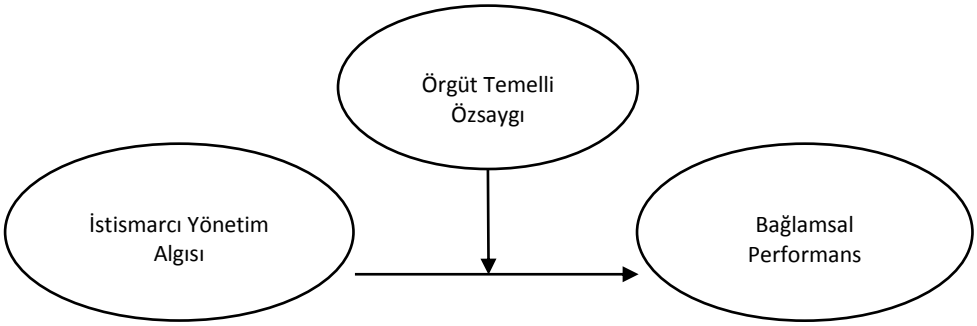
2.3. Örgüt temelli özsaygının moderator etkisi

Aryee ve arkadaşlarının (2008) yapmış oldukları çalışmada istismarcı yönetim algısının bağlamsal performansı negatif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Bu bağlamda ilgili çalışmadaki

bulgular Sosyal Mübadele Teorisini ve Kaynakları Koruma Teorisini doğrular niteliktedir. Buna göre sosyal mübadele teorisi kapsamında çalışanların negatif algılarının negatif tutum ve davranışları arttırıcı ya da pozitif davranışları azaltıcı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Son olarak, örgüt temelli öz saygı ise bireyin bir örgüt üyesi olarak kendini önemli, yetkin ve dikkate değer olarak görme derecesi yönündeki bireysel inancı olarak tanımlanmaktadır (Pierce vd., 1989). Bu bağlamda bu araştırmanın amacı ilgilim yazındaki birçok çalışma tarafından negatif etkileri çalışılmış olan istismarcı yönetim algısının davranışsal çıktılardan biri olan bağlamsal performans üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkinin hangi koşullar altında (moderator: öz saygı) daha güçlü olduğunu belirleyerek ilgili alanyazındaki boşluğu doldurmaktır. Buna göre geliştirilen hipotezler şöyledir;

H1: İstismarcı yönetim algısı bağlamsal performansı negatif yönde etkilemektedir,

H2: İstismarcı yönetim algısı ile bağlamsal performans arasındaki negatif ilişki, çalışanların örgüt temelli özsaygısı düşük olduğu zaman daha güçlüdür.



Şekil 1. Kavramsal Model

3. Metodoloji

3.1 Örneklem

Kolayda örnekleme yöntemi ile sağlık sektöründeki 407 (211 erkek, 196 kadın) yönetici olmayan sağlık çalışanından anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu erkek (%51.8), 25-30 yaş aralığında (%59.3), medeni durumu bekar (%54.8), kamu sektöründe çalışan (%77.4), 1-10 yıllık mesleki deneyime sahip (%68.3), lisans mezunu (%50.9) sağlık çalışanlarından oluşmaktadır.

3.2. Ölçekler

Araştırma kapsamında değişkenlere ilişkin veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. İstismarcı yönetim algısını ölçmek için Tepper (2000) tarafından geliştirilen 15 sorulu ölçek kullanılmıştır. Bağlamsal performansı ölçmek için Boorman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen 16 sorulu ölçek kullanılmıştır. Son olarak örgüt temelli özsaygıyı ölçmek için Pierce ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilen 10 sorulu ölçek kullanılmıştır. Tüm ölçeklerdeki ifadeler, beşli Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Hiç Katılmıyorum; 5=Tamamen Katılıyorum). Anketin son bölümünde, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem ve kurumda çalışma süresine ilişkin bilgileri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

3.3. Bulgular ve değerlendirme

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği için değişkenler açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş, tüm boyutların varyansın %55.34'lük kısmını (istismarcı yönetim algısı %23.67, bağlamsal performans %18.91, örgüt temelli öz saygı %12.76) açıkladığı gözlenmiştir (KMO=.868; Bartlett test=3362.939; p<0.001). Ölçeklerin Cronbach's (1951) Alpha değerleri istismarcı yönetim algısı için α=.88, bağlamsal performans için α=.83, örgüt temelli özsaygı için α=.89'dur. Bu veriler doğrultusunda Pearson korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri test edilmiş ve Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Ve İçsel Tutarlılık Düzeyleri

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3
İstismarcı yönetim algısı	1.48	.576	(0, 88)		
Bağlamsal performans	4.03	.625	-.180**	(0,83)	
Örgüt temelli özsaygı	2.86	1.031	-.133**	.102*	(0,89)

*****Korelasyon p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.** Korelasyon p<0,01 düzeyinde anlamlıdır; İçsel tutarlılık düzeyleri (Cronbach's Alpha) parantez içinde sunulmuştur.

İstismarcı yönetim algısının bağlamsal performans üzerindeki nedensel etkisi ve örgüt temelli özsaygının bu ilişkideki moderator etkisi Hayes'in (2012; 2013) SPSS programı için geliştirmiş olduğu PROCESS makrosu kullanılarak analiz edilmiştir. Kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R=.228; R^2= .052; F=7.4024; p<001). Moderator ilişki hipotezine ilişkin SPSS PROCESS regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İstismarcı Yönetim Algısı-Bağlamsal Performans İlişkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Moderator Etkisi

Örgüt temelli özsaygının durumsal etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları				
Bağımsız Değişkenler	*β*	*Std. Hata*	*t*	*p*
	Innovative Behaviors			
Constant	4.0207	.031	131.654	.0000****
Örgüt temelli özsaygı	.046	.030	1.537	1251
İstismarcı yönetim algısı	-.178	.053	3.338	.0009***
İstismarcı yönetim algısı X Örgüt temelli özsaygı	-.129	.053	2.405	0166*
Örgüt temelli özsaygı	*Etkileşim etkisi*	*Std. Hata*	*t*	*p*
Örgüt temelli özsaygının durumsal etkisi: M±1SD				
M-1SD(-1.031) Düşük	-.046	.078	-.5847	5591
M(1.000) Orta	-.178	.053	-3.3379	.0009***
M+1SD(1.031) Yüksek	-.309	.074	-4.1578	0000****
Model Özeti	*R*	*R^2*	*F*	*p*
	.229	.052	7.4024	0001***
Etkileşim neticesinde artan R^2	*R^2'deki değişim*	*F*	*Sd.*	*p*
	0136	5.7861	403	.017*

P<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; ****p<0.0001

Analiz sonuçları göstermektedir ki, olumsuz bir çalışan algısı olan istismarcı yönetim algısı bağlamsal performansın istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir yordayıcısıdır (β=-.178; t=-3.338; p<.001). Benzer şekilde örgüt temelli öz saygısı orta (β=-.178; t=-.3379; p=.001) ve düşük (β=-.309; t=-4.158; p<.0001) düzeyde olan çalışanlarda bu negatif ilişki daha güçlüdür. Diğer yandan öz saygısı yüksek olan çalışanlarda ise istismarcı yönetim algısı ile bağlamsal performans arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı değildir (β=-.046; t=-.585; p=.559). Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde bulguların Davranışsal Esneklik Teorisi, Kaynakları Koruma Teorisi ve Sosyal Mübadele Teorileri ile tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

4. Sonuç ve öneriler

Araştırma kapsamında geliştirilen direkt ve moderator ilişki hipotezlerinin sonuçlarına ilişkin bulguların örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalara yön vereceği düşünülmektedir. Bu bulgulardan istismarcı yönetim algısının bağlamsal performans üzerindeki negatif etkisi literatürdeki araştırmalar ile örtüşmektedir. Bu sonuç ayrıca kaynakları koruma teorisi ile de desteklenmektedir. Benzer şekilde davranışsal esneklik teorisinden ilham alınarak geliştirilen moderator ilişki hipotezinde örgüt temelli öz saygının durumsal etkisi teoride öngörülen şekilde bulgular ile desteklenmektedir. Elde edilen bu bulgular ile çalışanların hangi koşullar altında istismarcı yönetim algısından daha fazla etkilendikleri, dahası bu durumun çalışanların sergilemiş oldukları proaktif davranışlardan biri olan bağlamsal performansı nasıl daha faza azalttığı anlaşılmıştır. Bu yönüyle incelendiğinde örgütlerin öncelikle istismarcı yönetim algısını önleyecek ya da bu faktörün etkisini minimize edecek yönetsel ya da biçimsel (kural ve normlar ile) önlemler alarak yöneticilerin izleyicilere daha insani davranmaları ve empati kurmaları sağlanmalıdır. Benzer şekilde çalışanların özsaygılarını yükseltecek eğitim, davranış, ödül ve çeşitli destekleyici faaliyetler ile istismarcı yönetim ve buna benzer negatif algıların etkisi minimize edilmelidir. Diğer yandan bu araştırmanın bir benzerinin farklı örneklemler üzerinde yapılması, değişik algı, tutum ya da kişilik özelliklerinin moderator etkilerinin test edilmesi gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: test of a trickle-down model. Journal of Applied Psychology, 92(1), 191

Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X. G., & Debrah, Y. A. (2008). Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure. Management and Organization Review, 4(3), 393-411.

Avunduk Z.B., Yıldız B. (2016). İstismarcı Yönetim Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Moderator Etkisi", 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi, İSTANBUL, TÜRKIYE, 26 Mayıs - 28 Haziran 2016, cilt.15, ss.240-240.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. Academy of management Review, 11(4), 710-725.

Brockner, J. (1983). 'Low self-esteem and behavioral plasticity: some implications', Review of Personality and Social Psychology, 4, pp. 237–271.

Castellano, W. G. (2013). Practices for engaging the 21st century workforce: challenges of talent management in a changing workplace. FT Press.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. psychometrika, 16(3), 297-334.

Devonish, D., & Greenidge, D. (2010). The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. International Journal of Selection and Assessment, 18(1), 75-86.

Gellatly, I. R., & Irving, P. G. (2001). Personality, autonomy, and contextual performance of managers. Human performance, 14(3), 231-245.

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship.Psychological bulletin, 112(2), 310.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. Journal of Vocational Behavior, 55(2), 254-275.

Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. The Leadership Quarterly, 18(3), 252-263.

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling (White paper)(2012).

Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford Press.

Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of resources: A new approach at conceptualizing stress. American Psychologist, 44: 513–524.

Hoobler, J. M., & Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 1125.

LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. Journal of Applied Psychology, 86(2), 326.

Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 1159.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. Journal of Applied psychology, 79(4), 475.

Oflazer Mirap, S. (2008). Algılanan Aidiyet Durumunun (Perceived Insider Status), Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Toplam Performans Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. İstanbul Kültür Üniversitesi Yayın, (79), 142-148.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. Human performance, 10(2), 85-97.

Özdevecioğlu, M., & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2009(1), 53-82.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. Academy of Management journal, 32(3), 622-648.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B., & Cummings, L. L. 1993. The moderating effects of organization-based self-esteem on role condition-employee response relationships. Academy of Management Journal, 36: 271–288.

Polatci, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Baglamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teskilatinda Bir Arastirma/The Effects of Psychological Capital on Task and Contextual Performance: A Research on Police Organization. Ege Akademik Bakis, 14(1), 115.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.

Sezici E., Yıldız B. (2016). Nevrotik Kişilik Özelliği ile Kişisel Başarı Hissinde Azalma İlişkisinde İstismarcı Yönetimin Aracılık Etkisi, I. Uluslararası Afro - Avrasya Araştırmaları Kongresi , Almatı, KAZAKISTAN, 12-15 Ekim 2016, vol.1, pp.x-xx

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. Academy of management journal, 43(2), 178-190.

Tepper, B. J., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2001). Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance. Journal of Applied Psychology, 86(5), 974.

Ünlü, O., & Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 37(1), 183-207.

Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, *87*(6), 1068.

ÇOKLU ROLLERİN KADINLARIN RUH SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ; İŞYERİ HEKİM VE PSİKOLOGLARI İLE BİR ARAŞTIRMA

Sevim ÜNLÜ

Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü

sevim.gezegen@hotmail.com

Doç. Dr. Tuncay YILMAZ

Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

tyilmaz@sakarya.edu.tr

ÖZET

Bu araştırma, Türkiye'de çoklu rollerin kadınların ruh sağlığı üzerine etkisini tartışmaya yönelik yürütülen araştırmanın ilk adımı olarak tasarlanmıştır. Çoklu rollerin ruh sağlığına etkisi olabilecek kontrol odağı, sosyal destek, benlik saygısı değişkenlerinin yanı sıra yaş, eğitim düzeyi, ev içi sorumluluk, kocanın ev işlerindeki desteği ve çocuk sayısı gibi değişkenlerden hareketle yarı yapılandırılmış mülakat formu oluşturulmuştur. Mülakatlar işyeri hekimleri ve psikologları ile yürütülmüştür. Bu mülakatlar ile ücretli bir işte çalışan kadınların hangi nedenlerle hekime/psikoloğa başvurduklarının bir envanterinin çıkartılması hedeflenmektedir. Veri toplama çalışmaları mülakatlar sürdürülmektedir. Tebliğin yayınlama sürecinde veri toplama çalışmaları halen devam ettiğinden ilk bulgular kongre sunumunda paylaşılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Çoklu Roller, Ruh Sağlığı

1. Giriş

Bugün kadınların büyük çoğunluğu iş ve aile rollerini aynı anda yerine getirmeye çalışmaktadır. Kadınlık, içinde yaşadığımız kültürde, yaş, eğitim, sınıf, gibi değişkenlerden bağımsız olarak, esasen "ev" üzerinden tanımlanır ve yeniden üretilir (Bora, 2016:21). Kadınların eğitim durumuna, yaşına, sosyoekonomik statüsüne, gelirine bağlı olarak ev ve ev işleri ile ilgili ilişkisi farklılaşsa da, genel olarak ev hayatlarının merkezindedir. Çalışanlar da dahil olmak üzere Türkiye'de ev işlerinden ve çocuk bakımından ana sorumlu olan genellikle kadınlardır. TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri araştırmasında kadınların işgücüne dahil olamama nedenleri arasında %57,6 ile ilk sıradaki neden "ev işleri ile meşgul" olma durumu olarak bildirilmiştir (2014, s. 79).

Tablo 1. Hanehalkı ve Aile Bakımına Ayrılan Zamanın, Çalışma Durumuna ve Cinsiyete Göre Durumu

	Süre	
	Erkek	Kadın
2006	00:43	04:03
2014-2015	00:46	03:31

Kaynak: TUİK Zaman Kullanım Araştırması, 2006, 2014-2015

Tablo1'de de görüldüğü üzere Tüik 2014/2015 yıllarına ait Zaman Kullanımı Araştırmasın'na göre hanehalkı ve aile bakımı kategorisinde günde harcanan zaman çalışan kadınlarda 3 saat 31 dakika iken erkeklerde 46 dakikadır. Bu durum Türkiye'de çalışan kadınların en iyi ihtimalle 7.5 saat olan ücretli çalışmanın üzerine 4 saat ücretsiz çalışmanın eklenmesi anlamına gelmektedir. Böylece Türkiye'de çalışan bir kadın sadece ev içi rolleri ve ücretli çalışma rolü için 11 saat harcamaktadır. Bu çifte mesai kadınlara önemli bir iş yükü getirse de sağlıkları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğuna yönelik görüşler de mevcuttur (Etiler, 2015:37)

1970'lerin başından itibaren, özellikle Batı Literatürü'nde "sağlık alanındaki eşitsizlikler" ve "özellikle sağlık alanındaki cinsiyet farklılıkları sorunu" üzerinde bir çok araştırma gerçekleştirilmektedir (Hunt ve Annandale, 1991). Kadınlar annelik ve ev kadınlığı gibi geleneksel rollerine ek olarak ücretli bir işte çalışma gibi roller üstlenmekte ve bu rollerin ise ruh sağlığına etkileri üzerinde birçok araştırma yapılmaktadır (Gove ve Tudor, 1973; Nathanson, 1980; Froberg vd., 1986; Reskin & Coverman 1985; Arber ve Gilbert, 1985; Bartley vd., 1992; Verbrugge, 1986; Waldron & Jacobs, 1989; Arber, 1997; Waldron vd., 1998; Arber & Cooper, 2000; Nia, 2002; Dökmen, 2003; Klump ve Lampert, 2004; Yaşar, 2007; Etiler, 2015). Türkiye'de ise çalışan kadının sağlığı –özellikle ruh sağlığı- üzerine yürütülen çalışmalar ise sınırlı sayıda kalmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Çoklu rollerin kadınların fiziksel ve zihinsel sağlıkları üzerinde pozitif ve negatif etkisi olduğunu varsayan iki karşıt hipotez vardır (Baruch ve Barnet, 1986:578; Froberg ve diğerleri, 1986:79). Birinci hipotez, herbir bireyin sınırlı zaman ve enerjisi olduğundan çoklu rolleri olan kadınların sıklıkla aşırı rol yükü ve rol çatışmasına maruz kaldığını, çoklu rollerin kadınların sağlıkları ve iyilik halleri üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu varsayar (Waldron ve Jacobs, 1989:4). İkinci hipotez ise herbir rolün sosyal ilişkileri, yaşam tatminini ve öz saygıyı arttıracağını ve sonuçta çoklu rollerin daha iyi bir sağlık ve daha büyük bir iyilik halini sağlayacağını ileri sürmektedir (Waldron ve Jacobs, 1989:4).

Pozitif Hipotezler

Rol Birikim Hipotezi (Role Accumulation Hypothesis): Role birikim hipotezi, daha fazla rol üstlenmenin daha sağlıklı olmayı beraberinde getireceğini varsaymaktadır. Hipotez, çoklu rollerin sağladığı çeşitli faydalar (daha yüksek sosyal destek, tatmin, özsaygı ve mali kaynaklar) sayesinde sağlık üzerinde olumlu etkileri olduğunu ve bu etkinin çoklu rollerin dezavantajlarından daha ağır bastığını ileri sürmektedir (Waldron ve Jacobs 1989; Moen ve diğerleri, 1992; Sieber, 1974; Thoits, 1983).

Rol Birikimi hipotezine göre, kadınların ücretli bir işte çalışması gelir ve ekonomik özgürlük tanırken, aynı zamanda ev ve evlilik dışında onları destekleyecek sosyal alanlar yaratmalarını sağlar (Martikainen, 1995:200). Kadınların sağlıkları üzerinde, evlilik rolünün üst düzeyde olumlu etkisi varken, ücretli çalışma orta düzey etki, ebebeyinlik rolü ise daha düşük etkiye sahiptir (Waldron ve diğerleri, 1998:217). Waldron'a (1998: 217) göre;

1)Evli olmak sosyal destek ve ekonomik durumu iyileştirirken alkol tüketim alışkanlıkları riskini azaltacağından sağlık üzerinde öncelikli yararlı etkiye sahiptir. Bununla birlikte aile içi geçimsizlik sağlık üzerinde olumsuz etkiye neden olabilir.

2) Ücretli bir işte çalışma, geliri attıracağından, sosyal destek ve duygusal mükafatı arttıracağından sağlık üzerinde yararlı etkiye sahiptir. Fakat aynı zamanda ücretli bir işte çalışma, iş stresi ve mesleki riskler yoluyla sağlık üzerinde olumsuz etkiye neden olabilir.

3) Son olarak annelik rolü kadın sağlığı üzerinde hem olumlu hem olumsuz etkiye sahiptir. Çocuk sahibi olmak mali harcamaları arttırıp, sosyal çevreden uzaklaşmaya neden olabilirken; sigara içmek gibi sağlık açısından riskli davranışların önüne geçebilir.

Verbrugge'un (1983:222) Amerika Ulusal Sağlık Araştırması'na dayandırdığı bulgularına göre, çoklu roller içerisinde olan kadınlar en iyi sağlığa sahip olanlardır. Martikainen (1995:201) evli ve ücretli bir işte çalışan kadınların (çocuklu yahut çocuksuz) diğer bütün gruptaki kadınlardan daha sağlıklı olduklarını; bunu da ücretli bir işte çalışma ve aile rollerinin sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında çocuklu ev kadınlarının çocuğu olmayan ev kadınlarından daha sağlıklı olduğu ve çocuklu bekar kadınların çocuksuz bekar kadınlara göre daha kötü sağlığa sahip olduğu literatürde öne sürülmektedir (Martikainen, 1995: 201).

Rol Genişlemesi Hipotezi (Rol Expansion Hypothesis): Rol Genişlemesi Hipotezine göre, çoklu roller kadınlara ayrıcalık, güvenceli bir statü, öz-güven, kişilik gelişimi ve sosyal ilişkiler sağlamaktadır. Hipotez, insanların enerji rezervlerinin, çoklu rollerin (ki bu roller beraberinde ödülleri de getirmektedir) beraberinde getirdiği meydan okumalara cevap verebilmek adına arttığını ve geliştiğini iddia etmektedir (Froberg, 1986:81).

Rol genişlemesi hipotezine göre, çoklu roller özgüven, sosyal kaynaklar ve tatmin gibi fırsatların artışını sağlar ve bu artış kadınların sağlıklarını olumlu yönde etkiler (Sorensen ve Verbrugge, 1987: 237). Sorensen ve Verbrugge (1987:244), çoklu roller sebebiyle özellikle kadınların sorunlarının olmadığını iddia etmez; kadınların çoklu sorumluluklarını iyi yönetebildiklerini ve herşeye rağmen çoklu rollerin sağlıkları üzerindeki olumlu etkilerinin daha ağır bastığını ileri sürmektedirler. Öz olarak annelik, evlilik ve çalışma bireysel kimliğe ve tatmine alternatif kaynaklar sağladığından kadınların sağlığına olumlu katkı sağlayacaktır (Sorensen ve Verbrugge, 1987:245).

Rol Artışı Hipotezi (Role Enhancement Hypothesis): Rol Artışı Hipotezi kadın yada erkeklerin yalnızca bir role sahip olmaktan ziyade bir dizi sosyal rollere (eş, ebeveyn, ücretli bir işte çalışma gibi) sahip olmalarının, sağlıkları açısından daha iyi sonuçları doğuracağını öne sürmektedir (Bartley, Popau ve Plewis, 1992:315). Hipotez çalışmanın bireylerin özgüvenini arttıracağını ve bunun da sağlığı olumlu etkileyeceğini savunmaktadır.

Yine bu bakış açısından bireylerin işgal ettikleri roller arttıkça, bireylerin gücü, prestiji, kaynakları ve duygusal hazzı artacağından daha yüksek seviyede iyilik haline sahip olacaklardır (Rozario, Howell, Hinterlong, 2004: 414). Aynı zamanda Sieber (1974:569) rol artışıyla birlikte bireylerin dört önemli çıktıya sahip olacaklarını belirtmiştir: 1) yetki 2) statüyü koruma 3) statü kaynaklarının artışı ve 4) kişiliğin zenginleşmesi ve ego tatminin artması. Tüm bu dört çıktının da kadınların ruh sağlıklarını olumlu etkilediği, rol artışı hipotezinde varsayılmaktadır.

Negatif Hipotezler

Çoklu Roller Hipotezi (Multiple Role Hypothesis): Çoklu Roller Hipotezi evlilik, ebeveynlik ve çalışma gibi birçok rolün sağlık üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan bir teoridir (Martikainen, 1995: 199). Çoklu Roller Hipotezi, aile ve çalışma rolleri arasındaki çatışmanın ve aşırı rol yüklemesinin olumsuz etkilerine vurgu yapmaktadır. Martikainen'e (1995:199) göre, kadınların ücretli bir işte çalışmalarıyla birlikte yerine getirmeleri gereken rollerde esasen bir değişiklik olmaz. Bu durumda kadınlar hem evde hem de işte sorumlulukları yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu sorumluluklar ise yorgunluk, tükenmişlik ve nihayetinde hastalıklara neden olmaktadır (Sorensen ve Verbrugge, 1987: 238).

Daha faza role sahip olmak, rol beklentilerinin ve taleplerin artışı ve bunlarla başa çıkma gerekliliği anlamına gelmektedir (Martikainen, 200). Bu gereklilikler de er ya da geç bireyler için zorlayıcı olmakta, sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.

Rol Gerginliği Hipotezi (Role Strain Hypothesis): Rol Gerginliği Hipotezi, çoklu rollerin kadınların zaman, enerji ve psikolojik kaynaklarını tüketip, aşırı taleplerle karşılaşmalarına neden olarak, streslerinin artacağını ve sağlıklarının kötüleşeceğini öne sürmektedir (Waldron ve Jacobs, 1989:3; Verbrugge, 1986). Ebeveynlik ve ücretli çalışma, birey için hem vakit hem de enerji gerektiren iki alandır. Bu sebeple istihdam edilen anneler aşırı rol yükü ve rol çatışmasına maruz kalabilirler (Waldron ve dfiğerleri, 1998: 218). Nihayetinde ücretli bir işte çalışma annelerin sağlığı için daha kötü etkiye neden olabilir veyahut annelik çalışan kadınların sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir (McLanahan ve Adams,1987:248). McLanahan ve Adams'a göre aşırı çalışma saatleri ve çok çocuklu anne olmak gibi faktörler, rol gerginliğini arttıracak ve kadınların sağlıklarını kötü etkileyecektir.

Kıtlık/Azlık Hipotezi (Scarcity Hypothesis): Kıtlık Hipotezine göre insan enerjisi sınırlıdır ve kadınların çoklu rolleri nedeniyle rol temelli sorumluluklar ve rol temelli gerginlikler –rol temelli talepleri karşılamadaki zorluk anlamında- ile yüzleşilmesi normaldir (Froberg, 1986:80). Bu durum ile hem aile içi sorumluluklarda hem de iş hayatında karşı karşıya gelinmektedir. Hipotez rollerin insan enerjisini sömürdüğünü ve kadınların "doyumsuz" aile ve ücretli çalışma rolleri için yetersiz enerjiye sahip olduklarını varsaymaktadır (Dennerstain, 1995:507). Bu nedenle insanlar aşırı zorlu rol gereklerini yerine getirmek için sürekli taviz vermek zorunda kalacaklardır. Buna göre üstlenilen rol sayısı arttıkça, rol gerilimi de artacak devamında ise süreç fiziksel ve zihinsel sağlığın kötüye gitmesi ile sonuçlanacaktır (Froberg, 1986:81).

Rol İkamesi Hipotezi (Role Substitution Hypothesis): Rol ikamesi hipotezinde evlilik ve ücretli bir işte çalışma rollerinin birbiri ile ikame edilebilir olduğu öngörülmektedir. Bu sebeple çalışma rolü, bekar kadınlar için daha iyi bir sağlık anlamına gelirken, evlilik rolü çalışmayan kadınlar için daha yararlı sağlık etkisi anlamına gelmektedir (Waldron ve diğerleri, 1998:219). Waldron ve Jacobs'un 1988 yılında gerçekleştirdikleri araştırma bulguları da rol ikamesi hipotezini desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına göre evli olmak çalışmayan kadınların sağlıkları üzerinde olumlu etkiye sahipken, çalışan kadınların sağlıklarında olumsuz etkiye sahiptir (Waldron ve Jacobs, 1989:9).

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma keşfedici bir araştırmadır. Bu araştırma kapsamında Yalova ve Kocaeli illerinde işyeri hekimleri ve psikologlar ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. İşyeri hekimine ya da psikoloğa başvuran kadın çalışanlarının sayıları, hangi nedenler ile başvurdukları, başvuran kadınların demografik özellikleri, erkeklere göre farklılaşan şikayetleri araştırılmaktadır.

Yarı yapılandırılmış mülakatların oluşturulmasında, ilgili literatürün işaret ettiği çoklu rollerin kadınların ruh sağlıkları üzerindeki negatif etkilerine kaynaklık edecek faktörlerin yanı sıra; farklı nedenlerin olup olmadığını ortaya koyacak soru ifadeleri geliştirilmiştir. İfadeler, kavramsal çerçevede açıklanan çoklu rollerin kadınların ruh sağlıkları üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan pozitif ve negatif hipotezler de dikkate alınarak geliştirilmiştir.

4. Bulgular

Bu araştırma sürecinde keşfedici bir perspektif ile işyerinde çalışan kadınları gözlemleyebilen, onlarla iletişimde olan profesyonel bilgiye sahip işyeri hekimi ve psikologlar ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. 9 mülakat yapılmış ve bu mülakatların toplam süresi 263 dakika 35 saniye olarak gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, bir hafta içerisinde ortalama 23 çalışan kadın ruhsal nedenlerle işyeri hekimine başvurmaktadır. Tüm hekimler ve psikologlar erkek çalışanlardan ziyade kadınların daha çok ruhsal nedenlerle kendilerine başvurduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte mavi yaka, orta yaş kadınlar grup içerisinde şikayetler temelinde ortalaması en yüksek olanlardır. Ancak bu farklılık genç yaştaki çalışanlarda (18-25 yaş grubu) ortadan kalmaktadır. Kadın ve erkek arasında fark olmaksızın, ilgili yaş grubunda çalışanlar sıklıkla ruhsal şikayetlerle kendilerine başvurdukları aktarılmıştır. Ayrıca hekimler evli kadınların bekarlardan daha sık geldiklerini belirtmişlerdir.

Hekimler ve psikologlar çoklu rollerin kadınların ruh sağlıkları üzerindeki etkileri kapsamında daha çok olumsuz etkileri vurgulamışlardır. Uzun çalışma saatleri ile birlikte çok çocuk sahibi olan kadınlarda, çoklu rollerin kadınların ruh sağlığını olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu anlamda bu bulgu literatür tarafından da desteklenmektedir (Martikainen; 1995).

Aile geliri özellikle mavi yakalı, orta yaş grubundaki kadınların çalışma hayatına devam etmelerindeki en önemli nedenlerden biri olarak vurgulanmıştır. Aile gelirinin iyi olması durumunda özellikle mavi yaka çalışan kadınların daha çok işi bırakma eğiliminde oldukları, bulgular çerçevesinde ortaya

çıkmıştır. Bununla birlikte bir çok kadının en azından çocuk doğurduktan sonra ücretsiz izin alma isteklerinin olduğu hekimlere bildirilmektedir.

Genç yaşta anne olan kadınların, çoklu rollerinin, sağlıkları üzerinde olumsuz sonuçlara neden olduğu hekimler tarafından birçok kez gözlemlenmiştir. Waldron ve Wiess'ın (1998) araştırması da bu bulgumuzu destekler niteliktedir: İlk doğumunu genç yaşlarda, özellikle ergenlik döneminde gerçekleştirmenin sağlık üzerinde daha fazla yıpratıcı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca tam zamanlı çalışma bilhassa küçük yaşta çocukları olan kadınlar için daha yıpratıcıdır (Sorenson&Verbrugge;1987).

Hekim 6'nın, "*Mesela bizim bir çalışanın 6 aylık bebeği var. Kadın gece kalkmış 5-6 kere emzirmiş bebeği. Neredeyse tüm gece uykusuz kalmış. Sabah işe geliyor yorgun, bitkin. Kimse gece uyumayıp sonra sabah kalkıp işe gelmek istemez. Sonra burda yoğun çalıştıktan sonra eve gidip çocuk bakmak istemiyor, yatıp dinlenmek istiyor*" şeklindeki ifadesi küçük yaşta çocuğu olan kadınların durumunu ilgili literatür ile uyumlu bir şekilde aktarmaktadır.

Elde edilen bulguların ön plana çıkardığı bazı sonuçlar şu şekilde aktarılabilir: (1) Kadınların çalışma yaşamında daha esnek çalıştıkları, (2) tekrarlayıcı, moton işleri yaptıkları, (3) işin üzerinde daha az kontrolleri var iken kendi üstlerinde daha çok kontrolün olduğu, (4) vardiyalı sistemde çalıştıkları durumlarda çalışma hayatının kadınların sağlıkları üzerinde olumsuz etkilere neden olduğu hekimler ve psikologlar tarafından aktarılmıştır. Bu anlamda Lungberg (2002) çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Zaman kullanım araştırmaları, çalışan kadınların aileleri, ev işleri ve çocuk bakımı için kocalarından daha fazla zaman harcadığını göstermektedir (Sorenson& Verbrugge;1987). Giriş bölümünde de belirtildiği gibi, TUİK araştırmalarının Türkiye özelindeki ulaştıkları sonuçlar da durum benzerdir. Bu noktada Hekim 2 "Mesela ben rapor yazıyorum dinlemesi lazım eve gönderiyorum ya dinlen, ev de iş yapma diyorum, napayım doktor hanım diyor onlar da bana bakıyor. Varsa çocuk zaten direk anneye gider, yatma şansı yok. Rapor aldığı vakitte o günkü işlerin bir ikisini gündüz hallederse rahat ederim diye düşünür. Hasta haliyle halletmeye çalışır" şeklindeki ifadeleri istatistiki sonuçları tecrübeye dayalı kelimelere dökmek gibi de değerlendirilebilir.

Çoklu rollerin kadınların ruh sağlığına yönelik olumsuz etkilerinin yanı sıra, hekimler olumlu etkileri de paylaşmışlardır. Hangi statüde olursa olsun çalışmanın kadınlara özgüven sağladığı ve mutluluklarını arttırdığını belirtilmişlerdir. Özellikle çalışma hayatında yaşadığı olumlu bir durumun tüm rollere yansıdığı ve toplamda kadının enerjisini ve iyilik halini arttırdığı artırma bulgularında gözlemlenmiştir. Çoklu rollerin kadınlar için beraberinde getirdiği; bir gelire sahip olma, bir ürün üretebilme, sosyal bir çevreye sahip olma, tatmin olma ve duygusal mükafat gibi sonuçlar, kadınların ruh sağlıklarını olumlu etkilemektedir. Bir çok çalışmada da bu sonuç vurgulanmıştır (Waldron ve Jacobs, 1989; Waldron, 1998; Verbrugge, 1983; Moen ve diğerleri, 1992; Sieber, 1974;Thoits, 1983; Etiler, 2015).

5. Sonuç

Elde edilen sonuçlar, genel itibari ile çalışma hayatının kadınların ruh sağlıkları üzerindeki pozitif ve negatif etkilerini ortaya koyan literatürü destekler niteliktedir. Fakat belirtilmesi gerekir ki, çalışma hayatının kadınların ruh sağlıkları üzerindeki negatif etkilerin, pozitif etkilere oranla, daha ağırlıklı olduğu araştırma kapsamında görüşülen işyeri hekimi ve psikologlar tarafından vurgulanmıştır. Elde edilen bulguları genellemek araştırmanın metodolojisi çerçevesinde mümkün değildir. Fakat bu bulgular, araştırmanın ilerleyen safhalarına ve bu safhalar dahilindeki metodolojik tercihlere yön verecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

Ahmad-Nia, S. (1996), "Iran, Women And Health", Medical Sociology News, 22(1), pp. 48–67.

Arber, S. (1997), Comparing inequalities in womens and mens health: Britain in the 1990s. Social Science a Medicine, 44(6), 773–787.

Arber, S., Gilbert, G. N., & Dale, A. (1985), "Paid Employment and Women's Health: A Benefit or A Source of Role Strain?", Sociology of Health & Illness, 7(3), pp. 375-400.

Arber, S., Cooper, H. (2000), "Gender And İnequalities İn Health Across The Life-Course", In E. Annandale, a K. Hunt (Eds.), Gender Inequalities in Health, pp. 123–149.

Bartley, M., Sacker, A., Firth, D., & Fitzpatrick, R. (1999), "Social Position, Social Roles and Women's Health İn England: Changing Relationships 1984–1993", Social Science & Medicine, 48(1), pp. 99-115.

Bartley, M., Popay, J., & Plewis, I. (1992), "Domestic Conditions, Paid Employment and Women's Experience of İll-Health", Sociology of Health & Illness, 14(3), pp. 313-343.

Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986), "Role Quality, Multiple Role İnvolvement, And Psychological Well-Being İn Midlife Women", Journal Of Personality And Social Psychology, 51(3), 578.

Bora, A. (2016), "Kadınların Sınıfı, Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası", İletişim Yayınları, İstanbul.

Dennerstein, L. (1995), "Mental Health, Work And Gender", International Journal of Health Services, 25(3), pp. 503–509.

Dökmen, Z., (2003), "Çalışma Durumları Farklı Üç Grup Kadında Ruh Sağlığı, Kontrol Odağı İnancı ve Cinsiyet Rolü, Türk Psikoloji Dergisi, s.111-124

Etiler, N. (2015), "Çalışan Kadınlarla Ev kadınlarının Sağlık Durumları Üzerine Bir Analiz", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt:15, Sayı: 57

Froberg, D., Gjerdingen, D. K., & Preston, M. (1986), "Multiple Roles and Women's Mental and Physical Health: What Have We Learned?, Women & Health,11(2), pp. 79-96.

Gove, W. R., & Tudor, J. F. (1973), "Adult Sex Roles and Mental İllness", American Journal of Sociology, pp. 812-835.

Hunt, K., Annandale, E. (1999), "Relocating Gender and Morbidity: Examining Men's and Women's Health İn Contemporary Western Societies", Introduction to Special Issue On Gender And Health, Social Science & Medicine, 48(1), pp.1-5.

Klumb, P. L., & Lampert, T. (2004), "Women, Work, And Well-Being 1950–2000: A Review and Methodological Critique". Social Science & Medicine, 58(6), pp.1007-1024.

McLanahan, S. & Adams, J. (1987), "Parenthood and Psychological Well-Being", Annual Review of Sociology, Vol. 13, pp. 237-257.

Martikainen, P. (1995), "Womens Employment, Marriage, Motherhood and Mortality: A Test of The Multiple Role and Role Accumulation Hypotheses", Social Science a Medicine, 40(2), pp. 199–212.

Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams Jr, R. M. (1992), "Successful Aging: A Life-Course Perspective on Women's Multiple Roles and Health", American Journal of Sociology, pp.1612-1638.

Nathanson, C. A. (1980), "Social Roles and Health Status Among Women: The Significance of Employment", Social Science & Medicine. Part A: Medical Psychology & Medical Sociology, 14(6), pp. 463-471.

Reskin, B. F., & Coverman, S. (1985),"Sex And Race in The Determinants of Psychophysical Distress: A Reappraisal of The Sex-Role Hypothesis", Social Forces, 63(4), pp. 1038-1059.

Sieber, S. D. (1974), "Toward A Theory Of Role Accumulation", American Sociological Review, pp. 567-578.

Sorensen, G., & Verbrugge, L. M. (1987), "Women, Work, and Health", Annual Review of Public Health, 8(1), 235-251.

Thoits, P. A. (1983), "Multiple İdentities and Psychological Well-Being: A Reformulation and Test of The Social İsolation Hypothesis", American Sociological Review, pp.174-187.

TÜİK İstatistiklerde Kadın, 2014, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619, Erişim Tarihi 01.10.2016

TÜİK Zaman Kullanım Araştırması, 2006,2014-2015,http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627, Erişim Tarihi 09.10.2016

Waldron, I. & Jacobs, J. (1989), "Effects Of Labor Force Participation on Womens Health: New Evidence From A Longitudinal Study", Journal of Occupational Medicine, 30, pp.977–983.

Waldron, I., Weiss, C. C., Hughes, M. E. (1998), "Interacting Effects of Multiple Roles on Womens Health", Journal of Health a Social Behavior, 39, pp. 216–236.

Verbrugge, L. M. (1986), "Role Burdens And Physical Health Of Women And Men", Women & Health, 11(1), pp. 47-77.

Verbrugge L. (1983), "The Social Roles of The Sexes and Their Relative Health and Mortality", In Sex Differentials İn Mortality, Trends, Determinants and Consequences (Edited by Lopez A. and Ruzicka L.), pp. 221-245, Australian National University Press, Canberra.

Yaşar, M. R., (2007), "Depresyonun Kadınlaşması", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 17.2, 251-281.

ÖRGÜTSEL ADALETİN, KAPSAM İÇİ VE KAPSAM DIŞI PERSONEL TARAFINDAN ALGILANMASINI İNCELEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Arş. Grv. Adviye Aslı DENİZLİ

Marmara Üniversitesi, S.B.M.Y.O., Yönetim ve Organizasyon Bölümü

asli.denizli@marmara.edu.tr

Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

gdundar@istanbul.edu.tr

ÖZET

Toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı işletmelerde, kapsam içi ve kapsam dışı personel olmak üzere iki ayrı çalışan grubunun meydana geldiği görülmektedir. Kapsam içi personel ile işveren arasındaki çalışma ilişkisi temelde toplu iş sözleşmesine dayanırken, işveren ile kapsam dışı personel arasındaki çalışma ilişkisi ise bireysel iş sözleşmesi çerçevesinde şekillenmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, işverenle olan çalışma ilişkileri kolektif ve bireysel düzeyde belirlenen bu iki ayrı grubun; örgütsel adaleti ve örgütsel adaletin alt boyutlarında prosedür, dağıtım ve etkileşim adaletini algılamaları açısından aralarında bir farklılık olup olmadığının saptanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, iletişim ve haberleşme sektöründe yurt çapında faaliyet göstermekte olan bir işletmenin, İstanbul Bölge Müdürlüğünde çalışan 212'si kapsam içi, 111'i kapsam dışı personel olmak üzere toplam 323 katılımcıdan anket uygulaması yoluyla veri toplanmıştır. Anket aracılığıyla derlenen verilerin analiz sonuçlarına göre; örgütsel adaletin ve alt boyutlarında, dağıtım ve etkileşim adaletinin algılanması açısından, kapsam içi personel grubu ile kapsam dışı personel grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet algısının alt boyutlarından prosedür adaleti algısı açısından ise, bu iki grup arasında anlamlı sayılabilecek bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir. Ayrıca araştırmanın gerçekleştirildiği işletmede çalışanların, örgütsel adalete ilişkin algılarının, demografik özellikler açısından sadece eğitim durumu ve unvan değişkenlerine göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet Algısı, Kapsam İçi Personel, Kapsam Dışı Personel

1.Giriş

Örgütsel adalet kavramı, terim anlamıyla ilk olarak Greenberg (1990: 399-400) tarafından, örgütlerde adaletin rolü ile bireye ve örgüte etkilerini belirtmek amacıyla kullanılmıştır. Genel anlamda örgütsel adalet, işgörenlerin; örgütle olan karşılıklı ilişkilerine ve örgütteki uygulamaların bütününe ilişkin adalet algılamaları olarak ifade edilebilmektedir. Örgütsel adalete ilişkin ilk araştırmalar, örgüte dair kazanımların işgörenler arasındaki dağıtımı üzerinde durmuş diğer bir deyişle dağıtım adaletini konu edinmiştir ancak zamanla dağıtım adaleti boyutunun, işgörenlerin örgütsel adalet algılarının belirlenmesinde yetersiz kalması nedeniyle araştırmalar, dağıtım kararlarının ne şekilde verildiği ve nasıl uygulandığını irdeleyen prosedür adaleti boyutuna odaklanmıştır. İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının şekillenmesinde, örgütsel kazanımların dağıtımı ile bu dağıtım gerçekleştirilirken uygulanan prosedürlerin yanı sıra, yöneticilerin bu prosedürleri uygulamaları esnasında işgörenlere karşı davranış ve iletişim biçimlerinin de önemli olduğunun fark edilmesiyle birlikte, örgütsel adaletin bir diğer boyutu olan etkileşim adaleti boyutu ortaya çıkmıştır (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 279).

* Bu çalışma, Adviye Aslı Denizli'nin Prof. Dr. Gönen İlkar Dündar danışmanlığında tamamlamış olduğu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Günümüzde işletmelerin farklı niteliklerde işgücüne ihtiyaç duymaları ve bu nedenle işletmenin insan kaynağının çeşitli işgören gruplarından oluşması sıklıkla görülen bir durumdur. Toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı işletmelerde ise, bahsi geçen alışılagelmiş durumdan farklı olarak kapsam içi ve kapsam dışı personel statüsünde olmak üzere iki farklı işgören grubunun bir arada bulundukları görülmektedir. Kapsam içi personel ile işveren arasındaki çalışma ilişkisi temelde toplu iş sözleşmesine dayanırken, kapsam dışı personel ile işveren arasındaki çalışma ilişkisi ise bireysel iş sözleşmesi çerçevesinde şekillenmektedir (Tuncay ve Savaş, 2013: 256).

Kapsam içi personel grubu genellikle ara eleman niteliğinde olup bu grupta yer alan işgörenlerin işverenle olan çalışma ilişkileri, örneğin örgütün kazanımlarından alacakları pay ile bu payın ne şekilde belirleneceği gibi konular toplu iş sözleşmesi hükümleri doğrultusunda belirlenmektedir. Kapsam içi personel grubu, işletmede yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine taraf olan sendika aracılığıyla temsil edilmektedir.

Toplu pazarlık esnasında işçi ve işveren taraflarının anlaşmaya varmaları sonucunda, toplu iş sözleşmesine konulan bir hüküm ile toplu sözleşmeden yararlanamayacakları kararlaştırılan kapsam dışı personel grubu için ise durum biraz farklıdır (Canbolat, 2002: 26). Bu işgören grubunun işveren ile olan çalışma ilişkileri bireysel iş sözleşmelerine göre belirlenmekte, örgütte dağıtıma konu edilen kazanımlardan alacakları pay ile bu payın belirlenmesi kapsam dışı personele yönelik oluşturulan prosedürler çerçevesinde şekillenmektedir. Kapsam dışı personel olarak adlandırılan bu işgörenler, genellikle işletmelerin üretim, yönetim ve denetim birimlerinde müdür, müdür yardımcısı, mühendis, şef, uzman, denetmen ve bunun gibi üst düzey hizmetlerde görev alanlar olabileceği gibi bazı durumlarda tüm büro çalışanlarının da toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakıldıkları görülmektedir (Keser, 2010:338-339).

2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada aynı işletmede bir arada çalışmalarına karşın işverenle olan çalışma ilişkileri, kolektif ve bireysel düzeyde olmak üzere farklı şekillerde belirlenen bu işgören gruplarının, örgütsel adalet algılarında bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu temel amaç çerçevesinde şekillenen alt amaçlarda ise bu iki işgören grubunun algılarının, örgütsel adalet algısını oluşturan; dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti boyutlarında farklılık gösterip göstermediğinin saptanması hedeflenmektedir. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurum içi ve mesleki kıdem gibi bazı demografik özelliklerin, örgütsel adalete ilişkin algıda bir farklılaşma meydana getirip getirmediğinin belirlenmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı, Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırma iletişim ve haberleşme sektöründe yurt çapında faaliyet göstermekte olan; toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu, çalışanları kapsam içi ve kapsam dışı personel gruplarından oluşan bir işletmenin İstanbul Bölge Müdürlüğünde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirildiği işletmeden, ana kütleyi oluşturan toplam çalışan sayısı ve çalışanların ne kadarının kapsam içi, ne kadarının kapsam dışı olduğuna dair bilgi alınabilmesine rağmen çalışanların tam listesi temin edilemediğinden, araştırmada tesadüfî örnekleme yönteminin kullanılması mümkün olmamıştır. Buna karşın, araştırmada tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örneklemesi yöntemi kullanılarak ana kütleyi oluşturan kapsam içi ve kapsam dışı personel grubundan, ana kütlede yer aldıkları oranlarda örnek birim seçilmesine dikkat edilmiş ve bu sayede ana kütlenin küçük bir benzerinin oluşturulması sağlanmıştır (Orhunbilge, 2000:9). İstanbul Bölge Müdürlüğünde 1.340 kapsam içi, 699 kapsam dışı personel olmak üzere toplam 2.039 çalışan bulunmakta olup 0.95 güven aralığında ve ölçüm hatasının 0.05 olarak kabul edildiği durumda, gereken örneklem büyüklüğü 323 olarak hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda, kapsam içi ve kapsam dışı personel grubunun ana kütlede temsil edildikleri oranlar göz önünde bulundurulduğunda, 323 kişilik örneklem grubunun 212 kapsam içi, 111 kapsam dışı personelden oluşması gerektiği belirlenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örneklem grubunun demografik özellikleri ile ilgili sorular bulunmakta ikinci bölümde ise, Niehoff ve Moorman (1993: 527-556) tarafından geliştirilen, örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutlarıyla ölçen 20 maddelik

"Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" yer almaktadır. Bu ölçek, dağıtım adaletini 5 ifade, prosedür adaletini 6 ifade ve etkileşim adaletini 9 ifade ile ölçmektedir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi, SPSS 21.0 programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel adaletin ve alt boyutlarında; prosedür adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaletinin algılanması açısından, kapsam içi ve kapsam dışı personel grubu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız iki örneklem t testinden yararlanılmıştır. İşgörenlerin, cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre örgütsel adalet algılarında, anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yine bağımsız iki örneklem t testinden yararlanılmıştır. Yaş, eğitim durumu, unvan, kurum içi ve mesleki kıdem gibi demografik özellikler doğrultusunda sınıflandırılan örneklem grupları arasında, örgütsel adaletin algılanması açısından bir farklılık olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile saptanmıştır. Karşılaştırılan ikiden fazla grup arasında, farklılık saptanması durumunda, farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla da Post Hoc testlerinden Tukey LSD ve Scheffe testleri kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %72,4' ünün erkek, %27,6'sının ise kadın oldukları görülmüştür. Medeni durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların % 70, 3'ünün evli, %29,7'sinin ise bekâr oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, 25-34 yaş arasında olanların %69,7 gibi büyük bir paya sahip oldukları anlaşılmıştır. 35-44 yaş arasında olanlar katılımcıların %14,2'sini, 45 yaş ve üzeri grupta olanlar ise katılımcıların %13,3'ünü oluştururken katılımcılar arasında en düşük paya sahip grubun ise %2,8'lik pay ile 25 yaşın altında olan grup olduğu görülmüştür. Katılımcılar arasında %3'lük gibi küçük bir paya sahip olan grubun ilköğretim mezunu olduğu, katılımcıların %9,9'unun lise, %44'ünün önlisans, %27,6'sının lisans mezunu oldukları, katılımcıların %15,5' inin ise lisansüstü düzeyde eğitim gördükleri anlaşılmıştır. Araştırmaya katılanların işletmede sahip oldukları unvanlara göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %1,2'sinin müdür, %6,2'sinin uzman, %2,5'inin mühendis, %6,8'inin yetkili, %2,8'inin şef tekniker, %14,9'unun temsilci, %51,4'ünün tekniker ve %14,22'sinin ise idari personel oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılanların kurum içi kıdemlerine göre dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %46,4'ünün kurum içi kıdeminin 1-5 yıl arasında olduğu görülmekte, bu grubu %22,6'lık pay ile kurum içi kıdemi 5-10 yıl arasında olanlar izlemektedir. Katılımcıların, %20,4' ü 15 yıl ve üzeri, %5,6'sı 10-15 yıl arası, %5' i ise 1 yıldan az kurum içi kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %43,6'sının 5-10 yıl arasında mesleki kıdeminin olduğu, 15 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların oranının ise %23,8 olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların oranı %18,9, 10-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların oranı %12,7 iken 1 yıldan az mesleki kıdeme sahip olanların oranı ise %1'dir.

3.2. Hipotezler ve Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırma çerçevesinde oluşturulan hipotezler ve hipotezlere ilişkin bulgular şu şekildedir:

H1: Kapsam içi personel ile kapsam dışı personel arasında, örgütsel adaletin algılanması açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Yapılan t testi sonucuna göre örgütsel adaletin algılanması açısından kapsam içi personel grubu ile kapsam dışı personel grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmış ($p: 0,000 < 0,05$) ve H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Adaletin, Kapsam İçi Personel Tarafından Algılanması ile Kapsam Dışı Personel Tarafından Algılanması Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirmeye Yönelik t-Testi Değerleri

		Levene testi		t- test	
		F	p	t	p
Örgütsel Adalet Algısı	Eşit Varyans	0,108	0,742	3,545	0,000
	Eşit Olmayan Varyans			3,577	0,000

H2: Kapsam içi personel ile kapsam dışı personel arasında, örgütsel adaletin alt boyutlarından prosedür adaletinin algılanması açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Yapılan t testi sonucuna göre örgütsel adaletin algılanması açısından kapsam içi personel grubu ile kapsam dışı personel grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş (p: 0,085 > 0,05) ve H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2. Prosedür Adaletinin Kapsam İçi Personel Tarafından Algılanması ile Kapsam Dışı Personel Tarafından Algılanması Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirmeye Yönelik t-Testi Değerleri

		Levene testi		t- test	
		F	p	t	p
Prosedür Adaleti Algısı	Eşit Varyans	0,179	0,672	1,725	0,085
	Eşit Olmayan Varyans			1,729	0,085

H3: Kapsam içi personel ile kapsam dışı personel arasında, örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaletinin algılanması açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Yapılan t testi sonucuna göre dağıtım adaletinin algılanması açısından kapsam içi personel grubu ile kapsam dışı personel grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş (p: 0,019 < 0,05) ve H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Dağıtım Adaletinin Kapsam İçi Personel Tarafından Algılanması ile Kapsam Dışı Personel Tarafından Algılanması Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirmeye Yönelik t-Testi Değerleri

		Levene testi		t- test	
		F	p	t	p
Dağıtım Adaleti Algısı	Eşit Varyans	0,503	0,479	2,353	0,019
	Eşit Olmayan Varyans			2,296	0,023

H4: Kapsam içi personel ile kapsam dışı personel arasında, örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşim adaletinin algılanması açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Yapılan t testi sonucuna göre etkileşim adaletinin algılanması açısından kapsam içi personel grubu ile kapsam dışı personel grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmış (p: 0,000 < 0,05) ve H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Etkileşim Adaletinin Kapsam İçi Personel Tarafından Algılanması ile Kapsam Dışı Personel Tarafından Algılanması Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirmeye Yönelik t-Testi Değerleri

		Levene testi		t- test	
		F	p	t	p
Etkileşim Adaleti Algısı	Eşit Varyans	0,157	0,692	4,979	0,000
	Eşit Olmayan Varyans			5,044	0,000

H5: Kurum çalışanlarının örgütsel adalet algıları, demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bu hipotezin sınanması amacıyla; cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için gerçekleştirilen t-testi ile yaş, eğitim durumu, unvan, kurum içi kıdem ve mesleki kıdem değişkenleri için gerçekleştirilen ANOVA analizleri sonucunda, kurum çalışanlarının örgütsel adalet algılarının demografik değişkenlerden sadece eğitim durumu (p: 0,001 < 0,05) ve unvan (p: 0,000 < 0,05) açısından farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek üzere Post Hoc testlerinden Tukey LSD ve Scheffe testleri kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre örgütsel adaletin algılanması açısından ön lisans mezunları ile lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık (p: 0,001< 0,05) bulunmuştur. Unvan değişkeni açısından ise uzmanlar grubu ile temsilciler (p: 0,000 < 0,05), teknikerler (p:0,000 < 0,05) ve idari personel (p: 0,001 < 0,05) grupları arasında ayrıca yetkililer grubu ile teknikerler (p: 0,015 < 0,05) grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır.

4. Sonuç

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre örgütsel adaletin, kapsam içi ve kapsam dışı personelce algılanmasında bir farklılık bulunmaktadır. Bu sonuç, kapsam içi ve kapsam dışı personel gruplarının, işverenle olan çalışma ilişkileri farklı çerçevelerde belirlendiğinden şaşırtıcı olmasa da kapsam içi personel grubunun, sendikal örgütlenmeye dahil olmasına, haklarının toplu pazarlık sonucunda bağıtlanan toplu sözleşmeler ile belirlenmesine ve toplu iş hukuku çerçevesinde güvence altına alınmasına rağmen örgütsel adalete ilişkin algılarının kapsam dışı personelden daha olumsuz olması dikkat çekicidir. Kapsam dışı personel grubunun örgütsel adalet algısının, kapsam içi personel grubuna kıyasla daha olumlu olması; kapsam dışı personelin, nitelikleri ve yaptıkları işin gereği olarak toplu pazarlık düzeninin dışında tutuldukları ve bu durumun kapsam dışı personel açısından olumsuz bir sonuç doğurmadığı yönündeki görüşleri destekler niteliktedir (Reisoğlu, 1986: 43-45).

Kapsam içi ve kapsam dışı personel grupları arasında, prosedür adaletinin algılanması açısından bir farklılık olmadığını işaret eden araştırma bulguları ise bir başka sonucu gözler önüne sermektedir. Örgütlerde yer alan prosedürlerin, işgörenlerce adaletli olarak değerlendirilebilmeleri için önerilen (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 280 ; Aryee vd., 2004:3), temsil edilebilir olma yani kararlara katılım olanağı sunma ve tarafsızlıktan uzak olarak tutarlı bir biçimde uygulanıyor olma noktalarında kapsam içi personelin kapsam dışı personele göre sahip olduğu düşünülen üstünlüğün, kapsam içi personelin prosedür adaleti algısında belirgin bir farklılık yaratamadığı görülmektedir. Örgütteki kazanımlarını ve işverenle aralarındaki çalışma ilişkilerini belirleyen en temel prosedür olan toplu iş sözleşmesinin, üye olduğu sendika ve işveren arasında gerçekleşen toplu pazarlıkla şekillendiği ve bu temel prosedürün uygulanmasının toplu iş hukuku çerçevesinde güvenceye alındığı

kapsam içi personel grubunun prosedür adaleti algısının, kapsam dışı personel grubu ile benzer olması ilgi çekicidir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, dağıtım adaletinin algılanması açısından, kapsam içi personel grubu ile kapsam dışı personel grubu arasında farklılık vardır. Bulguların detayına inildiğinde, kapsam dışı personel grubunun dağıtım adaletine ilişkin algısının, kapsam içi personel grubuna kıyasla daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçları; kapsam içi ve kapsam dışı personel gruplarının, yöneticilerin, işgörenlerle kurdukları iletişimin ve işgörenlere muamelelerinin adaleti olarak da ifade edilen (Colquitt vd., 2001:427) etkileşim adaletine dair algılarının farklılaştığını göstermektedir. Sonuçlar detaylı incelendiğinde, kapsam dışı personelin etkileşim adaleti algısının, kapsam içi personelden belirgin bir biçimde daha olumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada ayrıca işletme çalışanlarının örgütsel adalet algılarının; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurum içi ve mesleki kıdem gibi bazı demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel adalet algısının, sadece eğitim durumu ve unvan değişkenlerine göre farklılaştığını göstermektedir. Bulguların detayına inildiğinde, eğitim seviyesi yüksek olan ve işletmede genellikle yöneten konumunda yer alanların örgütsel adalet algılarının, eğitim düzeyi daha düşük ve işletmede yönetilen durumunda yer alanlara kıyasla daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

Aryee S., Chen X. Z. ve Budhwar P. S. (2004), "Exchange Fairness and Employee Performance:An Examination of The Relationship Between Organizational Polities and Procedural Justice", Organizational Behavior and Human Decision Process, 94(1), pp.1-14.

Canbolat T. (2002), "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", Kamu-İş Dergisi, 6(4), pp.1-39.

Cohen-Charash Y. ve Spector P. (2001), "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", Organizational Behavior and Human Decision Process, 86(2), pp.278-321.

Colquitt, J.A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", Journal of Applied Psychology, 86 (3), pp. 425-445.

Greenberg J.(1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", Journal of Management, 16(2), pp.399-432.

Keser H. (2010), "Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları", Osman Güven Çankaya'ya Armağan içinde, Ankara: Kamu-İş Yayını, pp.337-369.

Niehoff B. P. ve Moorman, R. H. (1993), "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior" , Academy of Management Journal, 36(3), pp.527-556.

Orhunbilge N. (2000), Örnekleme Yöntemleri ve Hipotez Testleri, 2. bs, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Reisoğlu S. (1986), 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara.

Tuncay A. C. ve Savaş F. B. (2013), Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.

POLİTİK ZEKÂ KAVRAMINA YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Orkun DEMİRBAĞ

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, orkun.demirbag@marmara.edu.tr

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

İstanbul Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F, u.yozgat@iku.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada politik zekâya ilişkin ölçek geliştirme çalışması yürütülmüştür. İlgili ölçeğe ilişkin yapının boyutları; stratejik düşünme, güç istenci, amaçlar için empati, güven ve çok yönlülükten oluşmaktadır. İki örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda politik zekâ yapısının geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulgularla desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Politik Zekâ, Ölçek Geliştirme

Aristoteles'in insanın "*politik hayvan*" olduğunu ileri sürdüğü çok ünlü iddiasının (Aristoteles, 2007; Mulgan, 1987; Sokolon, 2006) nedeni, insanın sosyal şekilde yaşayarak ahlaki birikim kazanmasıdır (Orbell, Morikawa ve Allen, 2002). Son yıllarda evrimsel psikologlar tarafından (Cosmides ve Tooby, 1987; Cosmides, Tooby ve Barkow, 1992), sosyal yaşamın bir sonucu olarak politik zekânın (Westen, 2007) gelişimine yönelik çağdaş bir düşünce geliştirilmiştir. Son derece yüksek etkileşimli sosyal varlıklar olan bireylerdeki bu bilişsel özelliğin, bireyin karmaşık koşullarla mücadelesinde başarılı olarak *"doğal ayıklanma"* (Darwin, 2015) süreci boyunca gelişeceği ileri sürülmüştür. Shakespeare'den yaptığı alıntıyla "*dünyayı tiyatro sahnesi*'ne benzeterek açıklayan Goffman; onların üzerlerine biçilen rolleri sergiledikleri bu sahnede (Goffman, 1978), politik oyunları başarılı şekilde oynayan politik hayvanlar, zekâlarını oynadıkları politik oyunlar sayesinde geliştirecekleri vurgulanmıştır (Orbell vd. 2002).

Homeros'un Truva Savaşını anlattığı İlyada ve Odysseus destanlarının temel karakterlerinden olan Odysseus, politik zekânın simgesi olarak tarih sahnesinde kendine yer edinmiştir (Yüksel, 1993). Thrasymachus'dan Odysseus'a, Napolyon'dan Talleyrand'a, Atatürk'den Mitterand'a kadar pek çok başarılı kişinin en temel özelliği politik zekâya sahip olmaları ve bu zekâlarını davranışlarına dönüştürmeleridir. Peki, nedir bu politik zekâ? Politik zekâ kavramı, mevcut yönetim alanında göz ardı edilen bir kavramdır (Kramer, 2006) ve akademik yazında sınırlı şekilde yer almıştır (Post, 1983; Ferris vd. 1994; Cole, 1994; Joblin ve Daus, 1997; Ferris vd. 2000; Orbell vd. 2002; Janssen ve Van Yperen, 2004, Janssen vd. 2004; Ciampa, 2005; McIntrye, 2005; Reordan, 2005; Kramer, 2006; Maritz vd. 2009; Refro ve Wark, 2014). Post vd. (1983), politik zekânın çevrenin içine ve dışına yönelik bir bakış açısı sağladığını ve sorunların saptanması, analizi, önceliği ve başlangıç pozisyonunun oluşturulması konularında yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Joblin ve Daus (1997) politik zekânın, hem formal hem de informal şekilde, örgütün hiyerarşik yapısındaki bazı bilgi ve anlayışı gerektirdiğini belirtmişlerdir. Boehm (1997, sf. 342) kavramı, güç ve liderlik sorunları ve rekabeti içeren durumlar karşısında kişisel çıkarı destekleyerek kişilere kolaylık sağlayan karar verme kapasitesi olarak tanımlamıştır. Politik zekâ, siyaset bilimi alanında ilk kez Orbell ve arkadaşları (2002) tarafından sistematik şekilde kavramsal olarak irdelenmiştir. Yazarlar, politik zekânın Makyevilist zekâ (Whieten, ve Bryne, 1997) ve sosyal zekâ (Thorndike, 1920) olarak kavramlaştırılan bu zekâ türlerinden önemli ölçüde ayrıştığını belirtmişlerdir. Makyevelist zeka, sosyal oyunlarda sıklıkla hilekarlık, blöf, tehdit ve kendi çıkarına manipülasyon yapmayla ilgilenirken; sosyal oyunlarda gerekli olan derin karşılıklı bağımlılığı ve ortak faaliyet yürütmeye yönelik bilincin bu zekâ türünde eksik olduğunu ifade etmişlerdir. İlişkili olduğu düşünülen bir diğer zekâ türü de, sosyal zekâdır. Sosyal zekâ, kalıcı şekilde sosyal oyunlarda ne çatışmaya ne de ortak faaliyet yürütmeye yönelik bakış açısını içinde barındırmadığından politik zekâdan ayrışmaktadır (Orbell vd. 2002). Orbell ve arkadaşları (2002) politik zekâyı, rekabet ve çatışmanın yoğun şekilde yaşandığı sosyal yaşamda, doğal ayıklanma süreci içerisinde insan beyninin gelişerek, karşılıklı bağımlılık ve ortak faaliyet yürütme bilinciyle,

politik bir hayvan olarak bireylerin politik oyunlarında, çıkarını da bu sürecin içerisine katarak kurgulaması şeklinde ifade etmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere politik zekâ; çıkar, rekabet, çatışma, karşılıklı bağımlılık ve ortak faaliyet yürütme bilinci üzerine olan bilişsel bir unsuru temsil etmektedir. Aslında politik zekâyı, Makyevelist zekâ ve sosyal zekâda eksik bırakılan alanları tamamlayan özel bir zekâ türü olarak adlandırabilmek mümkündür. Politik zekâ tıpkı duygusal ve sosyal zekâ gibi son derece rekabetçi, mücadeleci ve politik çevrede arzu edilen sonuçlara ulaşmak için bireylere yardımcı olmaktadır (Kramer, 2006). Yukarıdaki tanımlardan hareketle, politik zekâ kavramı, *"rekabet ve çatışmanın yoğun şekilde yaşandığı ve sıklıkla politik oyunların oynandığı sosyal yapılar olan örgütlerde, bireylerin karşılık bağımlılık ve ortak faaliyet yürütmelerine yönelik bilinçlerinden hareketle, politik çevrenin bütün unsurlarına yönelik faaliyetlerin tespitine ve amaç, fırsat, çıkar ve motivasyonlarını da tespit edilen bu bilgilerle sentezleyerek etkileme davranışı gerçekleştirilmeden önceki hazırlık aşamasına ilişkin bilişsel kapasitesi"* olarak tanımlanabilir.

Reffo ve Wark'ın (2014) uygulamaya yönelik olarak yazdıkları "Liderlik ve Politik Zekâ" isimli kitapta, kavramsal olarak politik zekanın boyutlarını beş başlık altında toplamaktadırlar: Bunlar; *gelecekçilik* (çalışmada, politik zekanın fırsat ve çıkar temeline dayanmasından dolayı *stratejik düşünme* olarak ifade edilmektedir), *güç* (çalışmada, motivasyon unsurlarını barındırdığı için güç istenci olarak elde alınmaktadır), *amaçlar için empati*, *güven* ve *çok yönlülük*.

Çalışmada politik zekâ yapısının oluşturulması ve bu yapıyı ilişkin genel ve geçerli bir ölçeğin oluşturulması amaçlanmıştır. Literatür araştırması ve çalışmanın birinci örnekleminde 175 kişi ile yapılan mülakatlar sonrasında politik zekâya ilişkin ifadelerden oluşan soru havuzu oluşturulmuştur. İkinci örneklemde, örgütsel alanda en az 3 ay deneyim yaşamış 329 lisans ve yüksek lisans öğrencisiyle ölçeğe ilişkin sorular test edilmiştir. Son örneklemde ise, geliştirilen ölçeğin geçerliliği banka şubelerinde çalışan 517 müşteri temsilcisiyle yapılan çalışmayla sınanmıştır. İkinci örneklemde politik zekâ yapısının KMO değeri 0,893 ve açıklanan varyans % 56,11 olarak bulunmuştur, yapıya ilişkin oluşan boyutların güvenilirlikleri sırasıyla stratejik düşünme 0,843, güç istenci 0,858, güven 0,796, amaçlar için empati 0,685 ve çok yönlülük 0,669'dur. Sorulardan yapılan küçük yazım değişikliklerinden sonra gerçekleştirilen üçüncü çalışmada politik zekâ yapısının KMO değeri 0,923 ve açıklanan varyans % 61,739 olarak bulunmuştur. Yapıya ilişkin oluşan boyutların güvenilirlikleri de sırasıyla stratejik düşünme 0,889, güç istenci 0,882, güven 0,785, amaçlar için empati 0,839 ve çok yönlülük 0,761'dir. İki ve üçüncü örneklemde elde edilen sonuçlarda politik zekâ yapısında aynı boyutlara göre istatistiki olarak anlamlı bir dağılım sergilenmektedir. Araştırmaya yönelik bulguların anlamlı dağılım sergilemesi hem literatür hem de uygulamacılar yönünden yeni çalışmalara ışık tutması açısından son derece önemlidir.

Anahtar Kelimeler : Politik Zekâ, Ölçek Geliştirme

Keywords : Political Intelligence, Scale Development

KAYNAKÇA

Aristoteles, (2007), Politika, (Çev. Ersin UYSAL), İstanbul: Dergah Yayınları.

Boehm, C. (1997). 13 Egalitarian behaviour and the evolution of political intelligence. Machiavellian intelligence II: Extensions and evaluations, 2, 341-365.

Ciampa, D. (2005). Almost ready: How leaders move. Harvard Business Review Special Issue, 83(1), sf. 46-53.

Cole, A. (1994). Studying political leadership: The case of François Mitterrand.Political Studies, 42(3), sf. 453-468.;

Cosmides, L., & Tooby, J. (1987). From Evolution to Behavior: Psychology as the Missing Link, J. Dupré, editor. The Latest on the Rest: Essays on Evolution and Optimality.

Cosmides, L., Tooby, J., & Barkow, J. H. (1992). Introduction: Evolutionary psychology and conceptual integration.

Darwin, Charles, and İnsanın Türeyişi. (2003) "Türlerin Kökeni, Çev." Orhan Tuncay, İstanbul: Gün Yayıncılık.

Ferris, G. R., Fedor, D. B., & King, T. R. (1994). A political conceptualization of managerial behavior. Human Resource Management Review, 4(1), 1-34.

Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. Organizational Dynamics, 28(4), 25-37.

Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. Academy of management journal, 47(3), 368-384.

Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. Journal of Organizational Behavior, 25(2), 129-145.

Joplin, J. R., & Daus, C. S. (1997). Challenges of leading a diverse workforce.The Academy of Management Executive, 11(3), 32-47.

Kramer, R. M. (2006). The great intimidators. harvard business review, 84(2), sf. 1-9.

Maritz, J., Poggenpoel, M., & Myburg, C. (2009). Core competencies necessary for a managerial psycho-educational training programme for business team coaches. Sa Journal of Human Resource Management, Vol. 7, No.1, 1-7.

McIntyre, M. G. (2005). Secrets to winning at office politics: How to achieve your goals and increase your influence at work. New York, NY: St. Martin's Griffin.

Mulgan, R. G. (1987). Aristotle's political theory, Oxford, Clarendon Press.

Orbell, J., Morikawa, T., & Allen, N. (2002). The evolution of political intelligence: simulation results. British Journal of Political Science, 32(04), 613-639.

Post, J. E., Murray, E. A., Dickie, R. B., & Mahon, J. F. (1983). The public affairs function. California management review, 26(1), 135-150.

Reardon, K. K. (2005). It's all politics: Winning in a world where hard work and talent aren't enough. New York, NY: Currency Doubleday.

Reffo, G. ve Wark, V. (2014). Leadership PQ: How Political Intelligence Sets Successful Leaders Apart, London. Kogan Page Publishers.

Sokolon, M. K. (2006). Political emotions: Aristotle and the symphony of reason and emotion, DeKalb, Northern Illinois University Press.

Westen, D. (2007). The Political Brain. New York: Public Affairs.

Whiten, A. ve Byrne, R. W (1997). Machiavellian intelligence II: Extensions and evaluations (Vol. 2). Cambridge, Cambridge University Press.

Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. Harper's magazine, 140, 227-235.

ALGILANAN ÖRGÜTSEL KRONİZM ve ÇALIŞAN SESSİZLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: BİR KAMU İDARESİ ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Nevin DENİZ

Marmara Üniversitesi

nevindeniz@marmara.edu.tr

Öğr. Gör. Alper GÜRER

Kırıkkale Üniversitesi

alpergurer@kku.edu.tr

Dok. Öğr. A. Barış SOLMAZTÜRK

İstanbul Arel Üniversitesi

solmazturk@gmail.com

ÖZET

Örgüt içi iletişimin ve geri bildirim sağlamanın formal ya da informal her türü, örgütsel stratejilerin uygulanması, hatalardan ders çıkarılması, ilerlemenin sağlanması, yeni fikirlerin ortaya konulması vb. pek çok stratejik kavram açısından önemlidir. Bu nedenle çalışanların örgütlerle ilgili duygu, düşünce ve fikirlerini paylaşmayarak sessiz kalmaları örgütün işleyiş mekanizmalarını çeşitli boyutlarda olumsuz etkileyebilir. Diğer yandan belli bir kesim lehine yapılacak kayırmacı davranışlar toplumun genelinde rahatsızlık yaratacaktır. Aynı şekilde kurum içerisindeki kayırmacı davranışlar da örgütün genelinde sorunlara neden olacaktır. Kayırmacı davranışların özellikle çalışanların yaptıkları işe ve çalıştıkları kuruma karşı olan tutumlarını olumsuz etkileyeceği ve sessiz kalma davranışlarını da arttırarak örgütlerin çalışanların fikir ve düşüncelerinden faydalanamayarak zarar görebilecekleri düşünülmektedir. Bu araştırmayla çalışanların algıladıkları örgütsel kronizm ve çalışan sessizliği arasındaki ilişki ortaya konularak örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kronizm, Çalışan Sessizliği, Kamu Sektörü, Belediye.

1. Kavramsal Çerçeve

Örgütlerde gözlemlenen kayırmacı davranışların, yakın ilişki ağları etrafında kurulan bir çarpık ilişki biçimi olduğunu söyleyebiliriz (Aytaç, 2010).

Kayırmacılık türlerinden birisi olan kronizm; kamu görevlilerinin ya da diğer örgüt çalışanlarının istihdamında veya hizmet dağıtılırken liyakat ve eşitlik ilkeleri yerine eş-dost ilişkilerinin esas alınması, yakın çevredeki insanlara ayrıcalık tanınması, işlerinin kolaylaştırılması yoluyla yapılan kayırmacılıktır (Aktan, 1994: 33; Erdem vd., 2013: 55; İlhan ve Aytaç, 2010: 62; Khatri vd., 2008; TEPAV, 2006: 30).

Kronizm, bireysel olarak bazı kişiler için istenilen bir takım sonuçlar (yüksek maaş, hızlı terfi vb.) ortaya çıkarıyor veya bazı kültürlerde tolere edilebilir olsada örgüt açısından bakıldığında zarar verici etkilere sahiptir (Khatri vd., 2008'den akt. Erdem ve Meric, 2012: 143; Khatri vd., 2006: 63); kronizm haksız rekabet ve verimsizlik yaratarak toplumsal maliyetleri yükseltir, toplumsal kurumlara güveni azaltır ve bireylerin kendi çıkarlarına odaklanmalarını teşvik eder. Pearce (2015: 41-43), kronizmin sosyal ilişki türlerine tamamen zarar verdiğini belirtirken, örgüt performansı açısından olumsuz etkiler yarattığını, sadece çalışanları etkilemediğini aynı zamanda örgütlerde yöneticilerin personel ilişkilerinde karar alma süreçleri üzerinde de olumsuz etkileri olduğunu vurgulamaktadır.

Kronizmin kayırmacılığın bir türü olarak diğer kayırmacılık türleri ile benzer noktaları olmakla birlikte tanımı itibarıyla ayrılan noktaları da bulunmaktadır.

Kronizm literatürde, "Grup içi Kronizm", "Babacan Kronizm" ve "Karşılıklı Çıkara Dayalı Kronizm" boyutlarıyla incelenmiştir (Turhan, 2014; Yang ve Hu, 2009: 3-4);

Grup içi Kronizm, örgütlerde birbirine çeşitli nedenlerle yakınlık hisseden çalışanların gruplar oluşturarak kendilerinden olanlara kayırma davranışı sergilemelerini ifade etmektedir. Kronizmin bu boyutunda grup içindekilere güvenilir gözle bakılırken diğerleri ise grup dışında görülür ve söz konusu kişilere kuşkuyla yaklaşılır. Kişisel ilişkiler sosyalleşme dahilinde örgüt için yararlı görülebilir ancak özellikle yüksek stres altında bu ilişkiler kolayca grup içi kayırma davranışlarına dönüşebilir.

Babacan Kronizm, yöneticilerin kendilerine sadakat gösteren çalışanları kayırma davranışı ile ilgilidir. Kişisel sadakat, hem politik alanda hem işletmecilik alanında yöneticiler için özellikle yöneticinin kendi gücünü test etmesi açısından önemlidir. Kişisel sadakatin kalıcılığı kişinin yöneticisine şükran duymasına ve yöneticisinin himayesinde olma isteğine bağlıdır.

Karşılıklı Çıkara Dayalı Kronizm, çalışanların kendi menfaatlerini öne alarak kurmuş oldukları ilişkiler çerçevesinde ortaya çıkan kronizm türüdür. Astlar bir yandan üstlerini desteklerken diğer yandan bunun karşılığında bir ödül beklentisi içine girebilirler. Kronizmin bu boyutu sadakat ilişkisinden çok çıkar ilişkisine dayanması nedeniyle babacan kronizm boyutundan ayrılmaktadır.

Örgütsel sessizlik kavramı Morrison ve Milliken (2000:707) tarafından örgütlerin değişiminin ve gelişiminin önündeki tehlikeli bir engel olarak belirlenmiştir. Çalışan sessizliği kavramını literatüre kazandıran Pinder ve Harlos (2001: 334), koşulları değiştirmek için bir arzu taşımayan veya sessizliği kırmak için bir girişim içermeyen davranış biçimi olarak gördükleri çalışan sessizliğini, bireylerin örgütsel koşullarla ilgili davranışsal, bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini, değişim veya düzeltme yeteneğine sahip olarak algılanan kişilerden esirgemesi olarak tanımlamışlardır. Tangirala ve Ramanujam ise, çalışan sessizliğini, örgütsel iletişim sürecindeki önemli bir eksiklik olarak görmekte ve önerileri, kaygıları ya da sorunları içeren ve önemli görünen bilgileri çalışanın bilinçli bir karar sonucunda dile getirmemesiyle ortaya çıkan iletişimsizlik durumu olarak değerlendirmektedirler. Tangirala ve Ramanujam, çalışan sessizliğinin çalışanların konu ile ilgili söyleyecek bir şeylerinin olmamasından kaynaklanabilecek bilinçsiz iletişim kayıplarından çok daha fazlasını içermekte olduğunu vurgulamışlardır (2008:39).

Çalışan sessizliğinin boyutları şu şekilde sıralanabilir;

Kabullenici Sessizlik, çalışanların örgütsel şartları sorgulamadan ve derinden kabul edişini, ve söz konusu şartları değiştirmeye yönelik mevcut alternatifler hakkında sınırlı farkındalıklarını içerir. Kabullenici sessizlik durumunda çalışanlar, haksız bir durum karşısında çıkış yollarını aramama veya uygun olanlarını görmezden gelme davranışında bulunurlar (Pinder ve Harlos, 2001: 349).

Korunmacı Sessizlik, ilk olarak Pinder ve Harlos tarafından geliştirilmiştir (2001: 348). Korunmacı sessizlik çalışanların, konuşması halinde çıkabilecek sorunların olası sonuçlarından kaçınmak amacıyla mevcut çıkış yollarını aramamayı, kasıtlı olarak sessiz kalmayı, tercih etmeleri ile ilgilidir.

Korumacı Sessizlik, çalışanların örgütlerine veya diğer çalışanlara fayda sağlamak amacıyla, diğer bir deyişle başkalarını düşünme veya işbirliği güdüleri ile fikir, bilgi ve görüşlerini saklamalarıyla ilgili sessizlik boyutudur. Çalışanların örgütün yararına olan özel bilgiyi koruyarak, gizli ve özel bilgileri yabancılara ifşa etmemeleri ve diğer çalışanlarla ilgili olumsuz konuşmamaları davranışlarını içerir (Dyne vd., 2003: 1368).

Faydacı Sessizlik, Knoll ve Dick (2013: 352) tarafından literatüre kazandırılan bu boyut ise çalışanların başkaları zarar görürken kendilerine avantaj sağlamak amacıyla, örgütle ilgili fikir, bilgi ve

görüşlerini paylaşmamalarını ifade eder. Bilinçli, kasıtlı ve stratejik bir davranış olarak ortaya çıkan faydacı sessizlik boyutu; çalışanların bilgi avantajlarını kaybetmemek, diğer çalışanların kendi fikirlerinden faydalanabilecekleri kaygısı ve istemedikleri fazladan işleri yapmak zorunda kalacakları endişesi ile başvurdukları davranışları içermektedir (Knoll ve Dick, 2013: 355).

Çalışanların fikir, duygu ve düşüncelerini paylaşmamaları yönündeki sessizlik davranışları, örgütlerde hem çalışanlar üzerinde hem de örgüt üzerinde çeşitli etkiler yaratmaktadır. Örgütsel sessizlik, çalışanlar ve örgüt üzerinde olumsuz sonuçlar doğurarak örgüt hedeflerine ulaşılmasında önemli bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Sessizliğin örgütsel ve bireysel boyutta zararlarını ortaya koyan çok sayıda araştırma bulunmaktadır.

Çalışan sessizliği örgütsel bağlılığı da etkileyebilmektedir. Örgütlerde sessizlik davranışları arttıkça örgütsel bağlılık davranışları ve iş tatmini azalmaktadır (Vakola ve Bouradas, 2005: 450). Örgütlerde sessizlik, sonucunda örgütsel bağlılığın azalmasının iş stresini ve işten ayrılma niyetini de artırdığı tespit edilmiştir (Kumar, 2015: 6; Elçi vd., 2014: 1306). Yöneticiler çalışanlara sesli konuşmaları konusunda olumsuz geri besleme verirlerse, çalışanların örgüte karşı bağlılık düzeylerinde azalma görülebilir. Bu durum ise örgütlerin yenileşme çabalarının önünde aşılması zor bir engel oluşturur (Özdemir ve Uğur, 2013: 259). Sessizliğin, örgütsel vatandaşlık ve örgüt iklimi üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Örgütlerde yaşanan sessizlik, çalışanları da etkilemekte ve gerek iş gerekse özel hayatlarında sorunlara neden olabilmektedir. Bildiği konularda sessiz kalmak, çalışanlara ıstırap verebilmekte, kendilerini aciz ve değersiz hissetmelerine yol açmaktadır (Çakıcı, 2008: 119). Sessizlik ayrıca çalışanlarda endişe ve strese neden olabilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000: 721; Kılıç vd., 2013: 27).

2. Araştırma Yöntemi, Modeli ve Hipotezleri

Araştırma için ana kütle olarak kamu sektöründen Ankara ilinde 3.100 çalışanı bulunan bir Belediye seçilmiştir. Veri toplama yönetimi olarak anket kullanılmış ve 350 Belediye çalışanına anket uygulanmıştır. Bu kapsamında öncelikle genel demografik özellikler incelenmiş daha sonra değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Kronizm algısının ölçümünde Turhan (2014) tarafından geliştirilen, 15 maddeden oluşan "Örgütsel Kronizm Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışan Sessizliğinin belirlenmesinde ise Knoll ve Dick (2013) tarafından geliştirilen 12 sorudan oluşan "Çalışan Sessizliği Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Araştırma modeli ve hipotezleri aşağıda yer aldığı gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Tablo 1. Araştırma Hipotezleri

H1: Faydacı Kronizmin Korunmacı Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H2: Faydacı Kronizmin Korumacı Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H3: Faydacı Kronizmin Kabullenici Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H4: Faydacı Kronizmin Faydacı Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H5: Grup İçi Kronizmin Korunmacı Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H6: Grup İçi Kronizmin Korumacı Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H7: Grup İçi Kronizmin Kabullenici Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H8: Grup İçi Kronizmn Faydacı Sessizlik üzerinde etkisi vardır.
H9: Örgütsel Kronizmin Çalışan Sessizliği üzerinde etkisi vardır.

Analiz ve Bulgular

Çalışmaya ait demografik bilgiler aşağıda tablo 2'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %86'sı Erkek, %14' ü Kadındır. Medeni durum açısından %55,7'si Evli, %44,3' ü bekardır. Çalışma süresi açısından çoğunluğun 1-10 yıl aralığında olduğu, ilgili kurumda çalışma süresi açısından ise yoğunluğun 1-5 yıl arasında toplandığı görülmektedir. Eğitim durumu açısından bakıldığında katılımcıların yoğunlukla Lise ve ortaokul düzeyinde oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Demografik Bilgiler

Medeni Durum	**f**	**%**	**Cinsiyet**	**f**	**%**	**Yaş**	**f**	**%**
						18-25	42	12,0
Evli	195	55,7	Erkek	301	86,0	26-35	131	37,4
Bekar	155	44,3	Kadın	49	14,0	36-45	115	32,9
Çalışma Süresi	**f**	**%**	**Eğitim Durumu**	**f**	**%**	46-55	55	15,7
						56-65	7	2,0
1 yildan az	29	8,3	Ilkokul	28	8,0	**Kurumda Çalışma Süresi**	**f**	**%**
1-5 yil	125	35,7	Ortaokul	67	19,1	1 yildan az	86	24,6
6-10 yil	133	38,0	Lise	151	43,1	1-5 yil	192	54,9
11-15 yil	47	13,4	Ön Lisans	56	16,0	6-10 yil	64	18,3
16-20 yil	13	3,7	Lisans	29	8,3	11-15 yil	6	1,7
21 ve ustu	3	,9	Y. Lisans	19	5,4	16-20 yil	2	,6

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Kronizm Ölçeğinin faktör analizine uygunluğu KMO Bartlett testi ile sınanmış (Sig. <0,05 KMO=0,756) ve ardından faktör analizi uygulanmıştır. Birden fazla faktöre güçlü şekilde yüklenen veya hiçbir faktöre yüklenmeyen 5 madde (genel yapıyı bozan maddeler) yapı dışı bırakılmıştır. Son olarak konu ile ilgili literatür de göz önüne alınarak, Faydacı Kronizm ve Grup İçi Kronizm olarak adlandırılan 2 faktörlü (10 madde) bir yapı oluşmuştur. En düşük faktör yükünün 0,521, en yüksek faktör yükünün ise 0,846 olduğu görülmüştür. Faydacı kronizm boyutu toplam yapının %24,678'sını açıklamakta iken grup içi kronizm boyutu %20,736'sını ve bu 2 faktör birlikte toplam yapının %45,413'ünü açıklamaktadır. Örgütsel Kronizm Ölçeğine ait Cronbach's Alpha değeri 0,746'dır.

Tablo 3. Örgütsel Kronizm Ölçeği Faktör Yükleri

Maddeler	**F. Yükü**
Faydacı Kronizm	
Yöneticimiz, verdiği kararları eleştirmeyenlere daha toleranslı davranır.	,721
Yöneticim, kendisine sadakat gösteren astların hatalarını görmezden gelir.	,702
Kurumumuzda, yöneticimize koşulsuz sadakat gösterenlerin çıkarları daha fazla gözetilir.	,647
Kurumumuzda, personel değerlendirmede yöneticiye sadakat en önemli kriterdir.	,581
Yöneticimiz, kendi çıkarlarına uygun davranışlar sergileyen çalışanları ödüllendirir.	,521
Kurumumuzda yönetici-çalışan ilişkileri karşılıklı kişisel çıkarlara dayalıdır.	,544
Çalışanlar bir konuda yöneticimizi desteklediğinde, karşılığında ödül beklerler.	,520
Grup İçi Kronizm	
Yöneticimiz, çatışmaları çözerken kendisine yakın gördüğü çalışanlardan yana tavır alır.	,846
Kurumumuzda, finansal veya kariyer olarak katkı sağlayacak etkinliklere yöneticiyle kişisel ilişkileri iyi olan çalışanlar gönderilir.	,817
Kurumumuzda, kararlar alınırken yöneticiyle yakın ilişkileri olan çalışanların görüşleri daha fazla dikkate alınır.	,706

Çalışan Sessizliği Ölçeğinin faktör analizine uygunluğu KMO Bartlett testi ile sınanmış (Sig. <0,05 KMO=0,783) ve ardından faktör analizi uygulanmıştır. Tüm maddelerin dâhil olduğu yapıda Korunmacı, Korumacı, Kabullenici ve Faydacı Sessizlik olmak üzere 4 faktör oluşmuştur. Bütün faktör yüklerinin 0,500'ün üstünde olduğu görülmüştür. Korunmacı sessizlik boyutu toplam yapının %19,988'ini açıklamakta iken korumacı sessizlik boyutu %16,822'sını, kabullenici sessizlik boyutu %15,751'sını, faydacı sessizlik boyutu %15,578'sını ve bu 4 faktör birlikte toplam yapının %68,138'ini açıklamaktadır. Çalışan Sessizliği Ölçeğine ait Cronbach's Alpha değeri 0,814' tür.

Tablo 4. Çalışan Sessizliği Ölçeği Faktör Yükleri

Maddeler	**F. Yükü**
Korunmacı Sessizlik	
İşyerinde, açıkça konuşmanın dezavantajlarından korktuğum için sessiz kalırım.	,849
İşyerinde, olumsuz sonuçlarından korktuğum için sessiz kalırım.	,842
İşyerinde,iş arkadaşlarımın veya üstlerimin karşısında savunmasız durumda kalmamak için sessiz kalırım.	,760
Korumacı Sessizlik	
İş yerinde, bilgi avantajımı kaybetmemek için sessiz kalırım.	,863
İş yerinde, diğerlerinin fikirlerimden faydalanabileceğinden endişelendiğim için sessiz kalırım	,791
İş yerinde, istemediğim fazladan işleri yapmak zorunda kalmamak için sessiz kalırım.	,570
Kabullenici Sessizlik	
İş yerinde, diğerlerini utandırmak istemediğim için sessiz kalırım.	,817
İş yerinde , iş arkadaşlarımın veya üstlerimin duygularını incitmek istemediğim için sessiz kalırım.	,738
İş yerinde, diğerlerinin sorun yaşamasını istemediğim için sessiz kalırım.	,616
Faydacı Sessizlik	
İş yerinde, hiçbir şeyin değişmeyeceğine inandığım için sessiz kalırım.	,747
İş yerinde, benim gibi hisseden-düşünen birini bulamayacağım için sessiz kalırım.	,747
İş yerinde üstlerim ,öneri, teklif gibi şeylere açık olmadığı için sessiz kalırım.	,656

Değişkenler arası korelâsyonlar incelenmiş ve Tablo 5' de belirtilmiştir. İlgili tabloda görüleceği üzere tüm değişkenler arasında 0,01 güven aralığında çeşitli düzeylerde pozitif yönlü korelasyon bulunmaktadır.

Tablo 5. Korelasyon

	Faydacı Kronizm	Grup içi Kronizm	Korunmacı Sessizlik	Korumacı Sessizlik	Kabullenici Sessizlik	Faydacı Sessizlik	Örgütsel Kronizm	Çalışan Sessizliği
Faydacı Kronizm	1	,354	,386	,356	,504	,534	,901	,622
Grup İçi Kronizm	,354	1	,477	,221	,469	,335	,724	,536
Korunmacı Sessizlik	,386	,477	1	,355	,374	,260	,506	,742
Korumacı Sessizlik	,356	,221	,355	1	,227	,390	,365	,686
Kabullenici Sessizlik	,504	,469	,374	,227	1	,410	,589	,688
Faydacı Sessizlik	,534	,335	,260	,390	,410	1	,549	,712
Örgütsel Kronizm	,901	,724	,506	,365	,589	,549	1	,707
Çalışan Sessizliği	,622	,536	,742	,686	,688	,712	,707	1

* Tüm değerler için 0,01 güvenilirlikte p<0,05

Faydacı Kronizm'in Korunmacı Sessizlik ve Korumacı Sessizlik ile arasında orta derecede; Kabullenici ve Faydacı Sessizlik ile arasında yüksek derecede pozitif yönlü korelasyon bulunmaktadır.

Uygulanan Lineer Regresyon analizi sonucuna göre, Faydacı Kronizm' in Korunmacı Sessizlik (p<0,05 B=0,386 R2=%14,9); Korumacı Sessizlik (p<0,05 B=0,356 R2=%12,7); Kabullenici Sessizlik (p<0,05 B=0,504 R2=%25,4) ve Faydacı Sessizlik üzerinde (p<0,05 B=0,534 R2=%28,5) etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda H1, H2, H3, H4 hipotezleri kabul edilmektedir.

Grup İçi Kronizmin Korunmacı Sessizlik, Kabullenici Sessizlik ve Faydacı sessizlik ile arasında orta derecede; Korumacı Sessizlik ile arasında düşük derecede pozitif yönlü korelasyon bulunmaktadır.

Uygulanan Lineer Regresyon analizi sonucuna göre, Grup İçi Kronizm' in Korunmacı Sessizlik (p<0,05 B=0,477 R2=%22,8); Korumacı Sessizlik (p<0,05 B=0,221 R2=%4,9); Kabullenici Sessizlik (p<0,05 B=0,469 R2=%22) ve Faydacı Sessizlik üzerinde (p<0,05 B=0,335 R2=%11,2) etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda H5, H6, H7, H8 hipotezleri kabul edilmektedir.

Örgütsel Kronizm ile Çalışan Sessizliği arasında yüksek derecede pozitif yönlü korelasyon bulunmaktadır. Uygulanan Lineer Regresyon analizi sonucuna göre Örgütsel Kronizm' in Çalışan Sessizliği üzerinde (p<0,05 B=0,500 R2=%70,7) etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda H9 hipotezi kabul edilmektedir.

Sonuç

Kayırmacı davranışların tarihte çok eski zamanlardan bu yana var olduğu bilinmektedir. Aynı şekilde kayırmacı davranışların etik dışı, kötü bir davranış olarak görülmesi de yine milattan önceki devirlere kadar uzanmaktadır. Ne var ki insanlık tarihi kadar eski olan bu kayırmacı davranışlara günümüzün modern örgütlerinde de karşılaşılmaktadır. Bu davranışların kökeni sosyal sermaye, sosyal alış veriş, sosyal ağ teorileri vb. ile açıklanabilmektedir. Kayırmacı davranışlar ile ilgili yapılan çalışmaların hemen hemen hepsinde bu davranışların olumsuz etkileri konu edilmektedir. Kayırmacı davranışlar, kayırmacılığın sağlandığı alana göre çeşitli isimlerde tanımlanmaktadır. Bu çalışmada ele alınan kronizm, kamu veya özel kurum çalışanlarının istihdam edilmesinde eş, dost, hemşehricilik vb. ilişkilerinin liyakat ve eşitlik ilkelerinin önüne geçmesi ve bu kişilerin kayırılması anlamını taşımaktadır. Kronizmin örgütlerde en sık görülen kayırmacı davranışların bir tanesi olduğu bilinmektedir. Kronizmin örgütler açısından maliyetlerin artması şeklinde ekonomik açıdan olumsuz etkileri olabileceği gibi, yönetsel işlevlerin aksaması, verimin düşmesi, insan kaynakları politikalarının amacına ulaşamaması, örgüt içi geri bildirimin ve güvenilirliğin zayıflaması, stratejik kararların alınmasında aksama gibi çok tehlikeli sonuçlar doğurabilecek olumsuz etkileri olabilir. Çalışanlar açısından kişinin adalet algısı olumsuz etkilenebilir, işe olan ilgisi azalabilir, işten ayrılabilir veya işini kaybetmemek için sessiz kalabilir. Bu çalışma kapsamında kronizmin çalışan sessizliğini etkilediği

araştırma sonuçları ile de tespit edilmiştir. Bu bağlamda kronizmi alt boyutlarıyla; karşılıklı fayda elde etmeye dayalı faydacı kronizm ve belli bir grubun üyelerinin birbirlerini kayırdığı grup içi kronizm olarak ele aldığımızda her iki kronizm boyutunun da örgüt içerisinde çalışan sessizliğinin alt boyutlarını etkilediği görülmüştür.

Örgütsel kronizm ve çalışan sessizliği ilişkisinin ortaya konulması ışığında, örgütler için olumsuz etkileri olan bu davranışların önlenmesinin kararlı bir üst yönetimle, doğru stratejik hedeflerle, yetki devri ve yatay örgüt yapılarıyla, liyakatı esas alan İK stratejileri ile mümkün olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aktan, C. C. (1994). Temiz Toplum ve Temiz Siyaset. İzmir: T Yayınları.

Aytaç, Ö. (2010). "Kayırmacı İlişkilerin Sosyolojik Temeli". R. Erdem (Ed.). Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde. İstanbul: Beta Yayınları, 3-26.

Çakıcı, A. (2008). "Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 17.1, 117-134.

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.

Elçi, M., Karabay, M. E., Alpkan, L., Şener, İ. (2014). "TheMediating Role of Mobbing on the Relationship between Organizational Silence and Turnover Intention". Procedia – Social and Behavioral Sciences. 150, 1298-1309.

Erdem, B.,Çeribaş, S., Karataş, A. (2013). "Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerinKronizm (Eş – Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi. 17.1, 51-69.

Erdem, M. ve E. Meriç. (2012). "Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması [Study on scale development about favoritism at school administration]". Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research, 2.2, 141–154.

İlhan, S. ve Ö. Aytaç. (2010). "Türkiye'de Kayırmacı Eğilimlerin Oluşmasında Toplumsal ve Kültürel Yapının Rolü". R. Erdem (Ed.). Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde. İstanbul: Beta Yayınları, 61-83.

Khatri, N., Wen, C. Y., Fuei, L. W., Geok, T. A. (2008). Cronyism: Antecedentsand Consequences.http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.133.6966&rep=rep1&type=pdf. Erişim Tarihi: 28 Ağustos 2016.

Khatri, N.,Tsang, E. W. K., Begley, T. M. (2006). "Cronyism: a Cross-Cultural Analysis". Journal of International Business Studies. 37, 61-75.

Kılıç, G., Tunç, T., Saraçlı, S., Kılıç, İ. (2013)."Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". İşletme Araştırmaları Dergisi. 5.1, 17-32.

Knoll, M. ve R. V. Dick. (2013). "Do I Hear the Whistle…? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates". Journal of Business Ethics. 113, 349–362.

Kumar, M. D.,Alagappar, P. N., Govindarajo, N. (2015). "The Impact of Organisational Silence on Job Stress, Organisational Commitment and Intention to Leave Among Expatriate Employees". Australian Journal of Basic and Applied Sciences. 9.29, 1-8.

Morrison, E. F. ve F. J. Milliken. (2000). "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World". Academy of Management Review. 25.4, 706-725.

Özdemir, L. ve S. S. Uğur. (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.

Pearce, J. L. (2015). "Cronyism and Nepotism Are Bad for Everyone: The Research Evidence". Industrial and Organizational Psychology. 8.1, 41-44.

Pinder, C. C. ve K. P. Harlos. (2001). "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Response to Perceived Injustice". Research in Personneland Human Resources Management. 20, 331-369.

Tangirala, S. ve R. Ramanujam. (2008). "Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate". PersonnelPsychology. 61, 37-68.

TEPAV. (2006). Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri. Aralık. Ankara: Matsa Basımevi.

Turhan, M. (2014). "Organizational Cronyism: A Scale Development and Validation from the Perspective of Teachers". Journal of Business Ethics.123.2, 295-308.

Vakola, M. ve D. Bouradas. (2005). "Antecedents and Consequences of Organisational Silence: an Empirical Investigation". Employee Relations. 27.5, 441-458.

Yang, Y. ve B. Hu. (20-22 Eylül 2009). "The Antecedents of Organizational Cronyism". International Conference on Management and Service Science (MASS 2009). Beijing: 1-4.

http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5304810. Erişim Tarihi: 30 Ağustos 2016.

YERLİ VE YABANCI "ÖRGÜTSEL (KURUMSAL) YARATICILIK" YAZININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ VE KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR İÇERİK ANALİZİ

Arş. Gör. Barış BOSTANCI
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü baris.bostanci@ikc.edu.tr
Arş. Gör. Nisa AKIN
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü nisa.akin@ikc.edu.tr
Yrd. Doç. Dr. Evrim Mayatürk AKYOL
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü evrim.akyol@ikc.edu.tr

ÖZET

Örgütsel bağlamda yaratıcılık olgusu günümüzde, temel işlevlerin yanında kendine önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Bununla birlikte yaratıcılığın gerek teşvik edilmesinde gerekse engellenmesinde rol oynayan faktörler açısından ise; örgütsel davranışa ilişkin konular dikkat çekmektedir. Yaratıcılık kültürünü benimsemiş örgütlerde oluşan çıktılar da yine, örgütsel davranış kapsamında değerlendirilebilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, örgütsel yaratıcılık konulu yerli ve yabancı yayınların; örgütsel davranış çerçevesinde ele alınması ve bu yayınların karşılaştırılması sonucu benzerlik ve farklılıklarının ortaya konması amaçlanmaktadır. NVivo 11 Nitel Veri Analizi Yazılım Programı aracılığıyla içerik analizi tekniğinin uygulandığı çalışmada, yabancı yazından 61, yerli yazından 16 çalışma araştırmaya dâhil edilmiştir. Yabancı yazından 73, yerli yazından ise 62 adet kelimenin örgütsel yaratıcılık literatürü ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Her iki yazında örgütsel davranışa ilişkin ortak kelimelere rastlanmakla birlikte, yabancı yazında örgütsel davranışa yönelik daha fazla değişken dikkat çekmektedir. Ayrıca yabancı yazında örgütsel yaratıcılık konulu yayınların, "inovasyon" literatürüne ilişkin kelimeleri daha yüksek frekanslarla içerdiği görülürken; yerli yazındaki çalışmaların, kelime frekansları doğrultusunda, ağırlıklı olarak eğitim-öğretim alanında gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yaratıcılık, Kurumsal Yaratıcılık, Örgütsel Davranış, İçerik Analizi

1. Giriş ve Çalışmanın Amacı

Yaratıcılık, küreselleşme ve artan rekabet koşullarında ayakta kalmak ve üstünlük elde etmek isteyen örgütler açısından önem verilmesi gereken konuların başında gelmektedir. Zira geçmişte maliyet, kalite ve hız; örgütlerin varlığını sürdürmesi açısından yeterli görülen değişkenler iken; günümüzde bunların yanına yaratıcılık da eklenmiş ve söz konusu olgu, yönetim yazınında temel fonksiyonların yanında yerini almaya başlamıştır. Bu denli kritik bir rol üstlenen yaratıcılık kavramının, farklı görüşler ekseninde incelenmesi de konuya ilişkin görece derin ve somut bir bakış açısı sağlayabilir.

Bu bağlamda öncelikle; herhangi bir örgütün herhangi bir düzeyinde herhangi bir görevi yerine getiren çalışanlar tarafından ortaya konabilen yaratıcılığın (Rice, 2006: 233), bazı araştırmacılar ve teorisyenler tarafından bireyin kişisel özellikleri doğrultusunda tanımlandığı; diğerlerince ise bir süreç veya ürün bağlamında ifade edildiği (Amabile, 1988) söylenebilmektedir. Daha kapsamlı şekilde ise yaratıcılık; özgün ve yararlı fikirlerin, süreçlerin ya da prosedürlerin bir birey ya da birlikte çalışan bireylerden oluşan bir grup tarafından üretilmesini, kavramlaştırılmasını ve geliştirilmesini içermektedir (Shalley vd., 2000: 215). Woodman ve arkadaşları (1993: 293) da benzer şekilde, "karmaşık sosyal bir sistemde birlikte çalışan bireyler tarafından değerli ve faydalı bir yeni ürünün, hizmetin, fikrin, prosedürün ve sürecin yaratılması" tanımını öne sürmektedir. "Mevcut nesne ve

kavramlar arasında yeni, işe yarar, kullanılabilir ve daha önce düşünülmemiş ilişkiler kurmak" (Okakın ve Ayvacıoğlu, 2014: 284) da, yine yaratıcılık için ifade edilen tanımlardan biridir.

Pek çok araştırmaya göre örgütlerde yaratıcılık koşullarının oluşumunu etkileyen faktörler içinde katılımcılık, güven, liderlik tarzı, iletişim gibi konular yer almaktadır (Akdoğan ve Kale, 2011). Yaratıcı düşüncenin yerleşmesinde en önemli rolün, yaratıcı bir tepe yönetim ve dolayısıyla destekleyici bir örgütsel iklime ait olduğu söylemi de (Okakın ve Ayvacıoğlu, 2014: 287), bu görüşü destekler niteliktedir. Farklı bir çalışmada ise, yaratıcılığın önündeki engeller; yönetimden kaynaklanan engeller (yöneticilerin yaratıcı fikirlere gereken önemi vermemesi gibi), örgütsel engeller (olumsuz örgüt iklimi gibi), toplum yapısından kaynaklanan engeller (ulusal kültür gibi) ve bireysel engeller (kişinin kendi hakkındaki olumsuz inançları ve düşük motivasyon gibi) şeklinde gruplandırılmaktadır (Samen, 2008). Ayrıca örgütlerde yapılan işin yaratıcı olarak algılanıp algılanmamasının örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş gören devri ve güven gibi çıktılarının olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Basadur, 1991; Çekmecelioğlu, 2006; Valentine vd., 2011). Gerek bu fikirler, gerekse yaratıcılığın örgüt düzeyindeki örgütsel davranış konuları arasında değerlendirilmesi; "yaratıcılık" değişkeninin örgütsel davranış çerçevesinde yorumlanma gerekliliğini beraberinde getirmektedir.

Bu doğrultuda çalışma, iki temel soruya yanıt bulmak amacıyla gerçekleştirilmektedir:

(a) Örgütsel yaratıcılık konusu, örgütsel davranış bağlamında hangi konular çerçevesinde ele alınmaktadır?

(b) Örgütsel yaratıcılık konulu yayınlar, yerli ve yabancı yazın açısından karşılaştırıldığında; hangi benzerlikler ya da farklılıklar ortaya çıkmaktadır?

2. Yöntem

Araştırmaya temel oluşturan yayınlar; İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Kütüphanesi veri tabanında, başlığında "organizational creativity" veya "örgütsel yaratıcılık" veya "kurumsal yaratıcılık" anahtar kelimeleri geçen akademik yazından meydana gelmektedir. Elde edilen 81 yayından 3'ünün özetinin bulunmaması ve 1'ine erişim sağlanamaması nedeniyle 77 yayın araştırmaya dâhil edilmiştir. Tarama sonucuna göre, 1968 yılı ile 2016 yılları arasında örgütsel (kurumsal) yaratıcılık alanında yayınlanmış 77 çalışmadan yabancı dildeki yayın sayısı 66, Türkçe dilindeki yayın sayısı ise 11 olarak tespit edilmiştir. İnceleme ve karşılaştırma açısından "yerli" ve "yabancı" yazın tanımını yapabilmek adına, Türkçe dilindeki makalelere ek olarak Türk yazarların yabancı dilde yazılmış 5 yayını da; Duman vd. (2005: 60)'nin çalışmasında da vurgulandığı gibi, Türkiye'ye özgü bilgiler içermeleri sebebiyle "yerli" yazın kapsamında değerlendirmeye dâhil edilmiştir. Bu ayrıma göre, "yabancı yazın" için 1968 – 2016 yılları arasında yayınlanmış 61 çalışmaya erişilirken, "yerli yazın" kapsamında ise 2005 – 2015 yılları arasında yayınlanmış 16 çalışmaya ulaşılmıştır.

Araştırmada örgütsel (kurumsal) yaratıcılık konulu yayınların yerli ve yabancı yazın açısından karşılaştırılmasında, hangi benzerlikler ve farklılıkların ortaya çıktığının tespit edilmesi amacıyla betimleyici bir araştırma tekniği olan içerik analizinden yararlanılmıştır. Veriden metnin içeriğine ilişkin tekrarlanabilir ve geçerli sonuçlar çıkarmak üzere kullanılan bir araştırma tekniği olarak tanımlanan içerik analizi (Krippendorff, 1980: 25), metinden çıkarılan geçerli yorumları bir dizi işlem sonucu ortaya koyarak, mesajın göndereni, mesajın kendisi ve mesajın alıcısı hakkında yorumlar geliştirmeye olanak sağlamaktadır (Weber, 1989: 5). Bu kapsamda, Nag vd. (2005: 3)'nin çalışmasında da yer aldığı şekliyle, elde edilen yayınların özet kısımları içerik analizine tabi tutulmuş, bu doğrultuda kelimelerin kullanım sıklığını ve oranını belirleme imkânı sunan "NVivo 11 Nitel Veri Analizi Yazılım Programı" kullanılmıştır. Yapılan içerik analizi sonucu saptanan kelimelerin örgütsel (kurumsal) yaratıcılık alanına ait bir tablo çizeceği varsayımıyla, yerli ve yabancı yazına özgü kelime frekanslarının ayrı ayrı ortaya konulması amaçlanmıştır.

Türkçe dilinde ve yabancı dilde yazılmış olan çalışmalar ile Türk yazarların yabancı dilde yazmış oldukları yayınlar ayrı ayrı içerik analizine tabi tutulduğunda, çok sayıda kelimeye erişilmiş ve çözümleme kolaylığı sağlaması açısından bazı kelimeler analiz dışı bırakılmıştır. Yazılımın kelime engelleme fonksiyonu olan "Stop Words List" fonksiyonu kullanılarak yapılan bu sınırlama; Türkçe

dilinde “bu”, “daha”, “için”, “ayrıca”, “göre”, “ise” gibi bağlaç ve ekler bağlamında gerçekleştirilirken, İngilizce dilinde ise “in”, “within”, “also”, “however”, “even”, “through” gibi ek ve bağlaçlara uygulanmıştır. Bunun yanı sıra, Türk yazarların yabancı dildeki çalışmaları da “yerli yazın” kapsamında değerlendirildiğinden; bu yayınlardan elde edilen kelimeler Türkçe diline çevrilmiş ve ardından Türkçe dilindeki yayınlar kapsamında gerçekleştirilen analizin devamına eklenmiştir. Bu birleştirme sonrasında, yerli ve yabancı yazın için ayrı ayrı olmak üzere aynı köke sahip kelimeler tek bir kökte değerlendirmeye alınmıştır.

3. Bulgular

Örgütsel (kurumsal) yaratıcılık alanında yerli ve yabancı yazına ait yayınların kelime kullanımını çözümlemeye yönelik olarak özet metinlere uygulanan içerik analizi sonucunda elde edilen bulgular, Tablo 1’de her bir yazın için ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 1. Yerli ve Yabancı Yazında “Örgütsel Yaratıcılık” Taramasının Sonuçları

Kelimeler	**Özetler Geçme Sayısı**	***Sıklık 1**	****Sıklık 2**	**Kelimeler**	**Özetler Geçme Sayısı**	***Sıklık 1**	****Sıklık 2**
yaratıcılık	77	8,06	14,67%	creativity	329	8,83	19,76%
örgütsel	62	6,94	11,81%	organizational	207	5,55	12,43%
öğretmen	30	3,46	5,71%	organizations	76	2,04	4,56%
yenilikçi	20	2,31	3,81%	innovative	68	1,82	4,08%
çalışan	18	2,15	3,43%	managers	41	1,10	2,46%
okul	17	2,13	3,24%	knowledge	39	1,05	2,34%
algı	16	2,10	3,05%	development	30	0,80	1,80%
doyum	15	2,07	2,86%	individual	29	0,78	1,74%
kurumsal	14	2,00	2,67%	environments	29	0,78	1,74%
etkili	13	1,91	2,48%	performance	26	0,70	1,56%
öğretim	11	1,63	2,10%	climate	25	0,67	1,50%
örgüt	11	1,62	2,10%	process	25	0,67	1,50%
yönetsel	9	1,37	1,71%	design	24	0,64	1,44%
değişim	9	1,37	1,71%	leadership	23	0,62	1,38%
yönetim	9	1,37	1,71%	work	23	0,62	1,38%
faktör	9	1,37	1,71%	practices	22	0,59	1,32%
görev	9	1,37	1,71%	new	21	0,56	1,26%
liderlik	8	1,18	1,52%	employees	19	0,51	1,14%
davranış	8	1,18	1,52%	information	19	0,51	1,14%
işletme	8	1,18	1,52%	different	18	0,48	1,08%
eleman	8	1,18	1,52%	learning	18	0,48	1,08%
firmalar	8	1,18	1,52%	perspective	18	0,48	1,08%
okul	7	0,91	1,33%	role	18	0,48	1,08%
rekabet	7	0,91	1,33%	value	18	0,48	1,08%
yönetici	7	0,91	1,33%	future	15	0,40	0,90%
kültür	6	0,78	1,14%	understanding	15	0,40	0,90%
performans	6	0,78	1,14%	associated	13	0,35	0,78%
iş	5	0,53	0,95%	change	13	0,35	0,78%

bireysel	5	0,53	0,95%
iletişim	5	0,53	0,95%
yaşam	5	0,53	0,95%
çevre	5	0,53	0,95%
yeni	5	0,53	0,95%
grup	5	0,53	0,95%
etik	4	0,42	0,76%
farklı	4	0,42	0,76%
müdürlük	4	0,42	0,76%
çalışma	3	0,32	0,57%
eğitim	3	0,32	0,57%
işgören	3	0,32	0,57%
kadın	3	0,32	0,57%
sahip	3	0,32	0,57%
faaliyet	3	0,32	0,57%
başarı	2	0,21	0,38%
davranış	2	0,21	0,38%
duygusal	2	0,21	0,38%
erkek	2	0,21	0,38%
etkinlik	2	0,21	0,38%
ilköğretim	2	0,21	0,38%
meslek	2	0,21	0,38%
meslektaş	2	0,21	0,38%
ortaöğretim	2	0,21	0,38%
öğrenim	2	0,21	0,38%
özellikleri	2	0,21	0,38%
personel	2	0,21	0,38%
programı	2	0,21	0,38%
sosyal	2	0,21	0,38%
toplumsal	2	0,21	0,38%
uyum	2	0,21	0,38%
vizyon	2	0,21	0,38%
yapısal	2	0,21	0,38%
yenilik	2	0,21	0,38%

identify	13	0,35	0,78%
perceived	13	0,35	0,78%
team	13	0,35	0,78%
complex	12	0,32	0,72%
effectiveness	12	0,32	0,72%
entrepreneurship	12	0,32	0,72%
ideas	12	0,32	0,72%
product	12	0,32	0,72%
competitive	11	0,30	0,66%
corporate	11	0,30	0,66%
enhance	11	0,30	0,66%
psychological	11	0,30	0,66%
personality	11	0,30	0,66%
resources	11	0,30	0,66%
collection	10	0,27	0,60%
group	10	0,27	0,60%
motivation	10	0,27	0,60%
social	10	0,27	0,60%
companies	10	0,27	0,60%
construct	10	0,27	0,60%
executives	10	0,27	0,60%
industries	10	0,27	0,60%
leaders	10	0,27	0,60%
moderated	10	0,27	0,60%
originality	10	0,27	0,60%
provides	10	0,27	0,60%
systems	10	0,27	0,60%
business	9	0,24	0,54%
ceo	9	0,24	0,54%
dynamic	9	0,24	0,54%
mechanisms	9	0,24	0,54%
transformational	9	0,24	0,54%
activity	8	0,21	0,48%
behavior	8	0,21	0,48%
culture	8	0,21	0,48%
encouraging	8	0,21	0,48%
humor	8	0,21	0,48%
increasingly	8	0,21	0,48%
interaction	8	0,21	0,48%
making	8	0,21	0,48%
perceptions	8	0,21	0,48%
procedure	8	0,21	0,48%
promote	8	0,21	0,48%
sector	8	0,21	0,48%

	workplace	8	0,21	0,48%

*Kelimelerin kendi yazınları çerçevesinde tarandıkları özetlerde bulunma oranı

**Kelimelerin kendi yazınları çerçevesinde tabloya yansıtılan kelimelerin toplamına oranı

Yapılan analiz ile 61 yabancı çalışmadan 1000, 16 yerli çalışmadan ise 467 kök kelimeye ulaşılmıştır. Programda yer alan sıraya göre düzenleme fonksiyonu kullanılarak, metin içerisinde belirleyici nitelik taşımadığı ön kabulü ile yabancı yazında 8, yerli yazında ise 2 defadan daha az tekrarlanan kelimeler analiz dışı bırakılmıştır. Buna göre, mevcut kelimelerden yabancı yazın için 73, yerli yazın ise 62 adedinin örgütsel (kurumsal) yaratıcılık için belirleyici nitelik taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, hem yabancı hem de yerli yazın için araştırmacılar tarafından kullanılan örgütsel (kurumsal) yaratıcılık alanının kendine has, belirleyici özellik taşıyan kelimeleri tespit edilmiştir.

Çalışmada kelimelerin tekrar sıklıkları incelendiğinde, yabancı yazında en fazla geçme sıklığına sahip kelimenin "creativity", ikinci en sık kullanılan kelimenin ise "organizational" olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, yerli yazında ise en sık kullanılan kelimenin "yaratıcılık", ikinci en sık geçen kelimenin ise "örgütsel" olduğu gözlenmektedir. Her iki yazın için de elde edilen bu sonuçlar çalışmadan beklenilen sonuçlardır. Yabancı ve yerli yazında sıraya göre düzenleme fonksiyonu ile elde edilen sonuçlar kıyaslandığında ise her iki yazın içerisinde de "yenilikçi" kelimesinin kullanım sıkılığı açısından yüksek bir orana sahip olması önemli bir tespit olarak görülmektedir. Yerli yazında "yenilikçi", yabancı yazında "innovative" olarak yer alan bu kelimelerin oransal kıyaslamasına bakıldığında ise tarihsel olarak akademik literatüre geriden dâhil olan ve yayınlanmış kısıtlı sayıda çalışma ile yerli yazının yabancı yazını takip edebilme yeteneğine sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, "entrepreneurship", "process", "design", "ideas" gibi kelimelerin örgütsel (kurumsal) yaratıcılık alanındaki yabancı yazında sıklıkla yer alması "inovasyon" literatürüne ilişkin kavramların yabancı yazında yerli yazına göre daha yüksek frekanslarda içerildiğini göstermektedir. Yerli yazında ise "öğretmen", "okul", "öğretim" gibi kelimelerin kullanım sıklığı; bize örgütsel (kurumsal) yaratıcılık çalışmalarının daha çok eğitim – öğretim alanında yoğunlaştığını göstermektedir. Tüm bu benzerliklerin ve farklılıkların yanı sıra yerli yazında sıklıkla yer alan kelimeler incelendiğinde, yabancı yazının yerli yazına nazaran örgütsel davranış literatürü bağlamında daha fazla kelime sayısına ve frekansına sahip olduğu gözlenmektedir. Bunlara örnek olarak, "leadership", "learning", "motivation", "culture", "personality", "value", "performance" gibi kavramlar verilebilir. Yabancı yazın içerisinde yer alan bazı kelimeler yerli yazında hiç bulunmamakla birlikte, bazı kavramların ise tekrar sıklıklarına bakıldığında yabancı yazında daha yüksek frekanslarla yer aldıkları görülmektedir. Bunun en temel nedeni, araştırmanın temel verisini oluşturan yabancı kaynakların yerli yazına göre daha köklü bir geçmişe sahip olmasıdır. Bu bağlamda, elde edilen bu bulgular yerli ve yabancı yazın açısından örgütsel (kurumsal) yaratıcılığın nasıl kavramsallaştırıldığını ve hangi konular çerçevesinde ele alındığını ortaya koymaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Söz konusu çalışma, örgütsel yaratıcılık konusuna, yerli yazında yabancı yazına kıyasla daha kısa zamandır ve daha seyrek şekilde rastlanıyor olmasından hareketle gerçekleştirilmiştir. Bu varsayım, araştırma kapsamına dâhil edilen yabancı yayınların 1968, yerli yayınların ise 2005 yılında başlaması ile desteklenir niteliktedir. NVivo 11 Nitel Veri Analizi Yazılım Programı aracılığıyla içerik analizi tekniğinin uygulandığı çalışmada, örgütsel yaratıcılık konulu yerli ve yabancı yazının gerek karşılaştırmalı şekilde gerekse örgütsel davranış bağlamında değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu analiz sonucunda her iki yazında örgütsel davranışa ilişkin "kültür ve liderlik" gibi ortak kelimelere rastlanırken, örgütsel davranış ile ilgili kelime çeşitliliğinin yabancı yazında daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca yabancı yazında "yenilikçi, bilgi, süreç, tasarım, değer" gibi inovasyon literatürüne ilişkin kelimeler kritik konumda yer alırken; yerli yazında "öğretmen, okul, öğretim" gibi eğitim alanına ilişkin kelimelerin frekansı yüksek çıkmıştır.

Bu bulgular çerçevesinde araştırma, örgütsel (kurumsal) yaratıcılık konulu yerli ve yabancı yazının incelenmesi ve karşılaştırılmasına yönelik erişilen akademik yayınlar çerçevesinde literatüre sağladığı katkı açısından önem arz edebilmekle birlikte yerli ve yabancı yazında bildiri ve tez gibi farklı yayın türlerini kapsam dışında bırakması sebebiyle geliştirilmeye açıktır. Ayrıca araştırmanın nitel analiz tekniği kullanılarak gerçekleştirilmesinden ileri gelen bir sınırlılığı da, elde edilen bulguların genellenebilir olmamasıdır. Bununla birlikte, örgütsel (kurumsal) yaratıcılık alanındaki gelişmelerin

takibi açısından ileriki yıllarda bu çalışmanın daha kapsamlı hale getirilerek tekrarlanmasının literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Son olarak, örgütsel (kurumsal) yaratıcılık alanında görece yeni çalışmaya başlayan ve ilgili araştırmalarını çoğunlukla eğitim-öğretim alanında gerçekleştiren Türk araştırmacıların konuyu artan oranda farklı çerçevelerden incelemesinin yerli yazının gelişimine katkı sağlayacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A., Kale, E. (2011), "Konaklama işletmelerinde örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi", NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 165-186.

Amabile, T. M. (1988), "A model of creativity and innovation in organizations", Research in Organizational Behavior, 10, 123-167.

Basadur, M. (1991), "Impacts and outcomes of creativity in organizational settings", https://macsphere.mcmaster.ca/bitstream/11375/5600/1/fulltext.pdf

Çekmecelioğlu, H. G. (2006), "Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 295-310.

Duman, Ş. A., Kalemci, R. A. & Çakar, M. (2005), "Türkiye'de stratejik yönetim alanının kapsamını belirlemeye yönelik bir araştırma", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 5(1), 57-72.

Krippendorff, K. (1980), Content Analysis: An Introduction to is Methodology, Sage, Beverly Hills.

Nag, R., Hambrick, D. ve Chen, M. (2005), "What is strategic management, really? A consensus view on the esence of the field", Academy of Management Annual Meeting Proceedings, pH1-H6.

Okakın, N., Ayvacıoğlu, M. (2014), "Kurumlarda yaratıcılık üzerine bir çalışma", Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11(41), 283-300.

Rice, G. (2006), "Individual values, organizational context, and self-perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations", Journal of Business Research, 59, 233-241.

Samen, S. (2008), "İşletmelerde yaratıcılığın önemi", Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 363-378.

Shalley, C. E., Gilson, L. L. & Blum, T. C. (2000), "Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave", Academy of Management Journal, 43(2), 215-223.

Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M. & Kidwell, R. (2011), "Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response", Journal of Business Ethics, 98(3), 353-372.

Weber, R. P. (1989), Basic Content Analysis, Sage, London.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E. & Griffin, R. W. (1993), "Toward a theory of organizational creativity", Academy of Management Review, 18(2), 293-321.

ÖRGÜTLERDEKİ POLİTİK DAVRANIŞLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVENİN ROLÜ

Deniz ELBER BÖRÜ

Marmara Üniversitesi, Prof.Dr.

denizboru@marmara.edu.tr

Hande ALTUN

İstanbul Arel Üniversitesi Doktora Öğrencisi

handealtun2@gmail.com

Şevket ERTEM

İstanbul Arel Üniversitesi Doktora Öğrencisi

sertem@final.com.tr

ÖZET

İş dünyasında rekabet şiddetinin artması ve örgütlerin başarısında insan faktörünün öne çıkması sonucunda örgütsel davranış konularının önemi artmaktadır. Örgütsel davranış kavramları arasında ele alınan örgütsel bağlılık, örgüte güven gibi kavramlar üzerinde çeşitli yaklaşımlarla konular üzerinde çalışmalar yapılmış, ancak politik davranışlar konusu üzerine yapılan araştırmaların sayısı yeterli olmayıp son yıllarda artış göstermektedir.

Örgütlerde politik davranışlar, bu davranışların çalışanlar üzerindeki etkisi ve örgütsel sonuçları şüphesiz her işletmede birbirinden farklı sonuçlara sebep olmaktadır. Bu çerçevede çalışmada örgütsel politik davranışlar, örgütsel bağlılık ve yöneticiye duyulan güven kavramları birlikte ele alınmış ve bu üç kavram arasındaki ilişki incelenmiştir.

Analizler sonucunda duygusal ve normatif bağlılık boyutunda dikey politik davranışların negatif yönde etkisi olduğu ve bu ilişkide yöneticiye duyulan güvenin şartlı değişken rolü oynamadığı; zorunlu bağlılık ve negatif duygusal bağlılık (bağlılık yok) boyutunda yatay politik davranışların pozitif yönde etkisi olduğu ve bu ilişkide yöneticiye duyulan güvenin kısmı şartlı değişken rolü oynadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Politik Davranış, Yöneticiye Güven

1. Giriş

Örgütsel bağlılık çalışanların çalıştıkları işe ve organizasyona karşı tutum ve niteliklerinin davranışsal göstergesi olarak kabul edilmektedir (Loke,2001:193). Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1996 :273).

Örgütsel Bağlılık literatürde üzerinde en çok durulan konulardan bir tanesidir. Örgütsel bağlılığın performans, iş kalitesi ve işin bitirilme süresi, müşteri odaklılık, verimlilik, öğrenme ve değişime çabuk cevap verebilme, değişim isteği, iletişim, fikir üretebilme, örgütsel vatandaşlık davranışı, fazladan rol davranışları ve örgütsel etkililik ile olan pozitif ilişki (Meyer ve diğ., 2002: 37-44); devamsızlık, işe geç kalma, işgücü devri ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki (Mowday ve diğ., 1979: 243) içerisinde olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık hem örgüt hem de çalışan açısından önem arz etmektedir. Hem örgütün varlığını devam ettirebilmesi hem de personelin daha uyumlu ve üretken olabilmesi bakımından örgütsel bağlılık işletmeler açısından önemlidir. Yapılan çalışmalar

incelendiğinde bağlılığa etki eden çok sayıda değişkenin olduğu görülmektedir. Mowday, Porter ve Steers (1982) örgütsel bağlılığını etkileyen; "kişisel faktörler", "örgütsel faktörler" ve "örgütsel olmayan" faktörlerden bahsetmektedirler. Kişisel faktörler içerisinde demografik özellikler, örgütsel faktörler içerisinde yönetim ve liderlik tarzı, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgüt iklimi, örgütsel destek, örgütsel güven, örgüt içi politik davranışlar, gibi unsurlar ve örgütsel olmayan faktörler içerisinde alternatif işler, iş piyasasının durumu gibi unsurlar sayılabilmektedir. Bu unsurlardan politik davranışın örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkiye sahip olduğu(Farrell ve Petersen,1982:409), güvenin ise örgütsel bağlılığa pozitif etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. (Costigan, İlter ve Berman, 1998: 303-318; Arı, 2003:17-36)

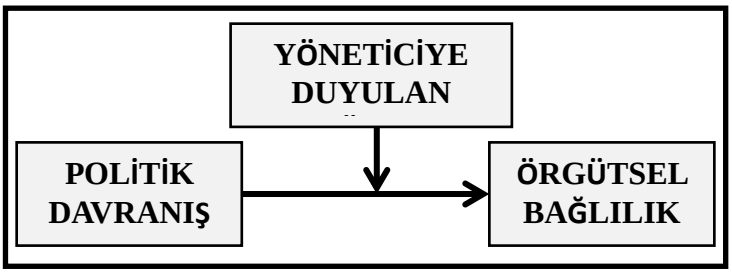
Politik davranışlar ve bu davranışların etkisi hem kurum hem de birey düzeyinde örgütsel çıktılar açısından farklı sonuçlara neden olmaktadır. Örgütlerde politika ve güç kavramlarının incelenmesi ve politik davranışlara ilişkin araştırmalar, Weber (1947) ve Marx'ın (1963) görüşlerine dayanmakta olup Makyavelizm döneminde tanımlanan kişilik özelliği politik davranış literatüründe ele alınmaktadır. Ancak örgütsel düzeyde politik davranışların tanımlanması, öncüllerinin ve sonuçlarının araştırılması 1970'li yılların başına dayanmaktadır. Politik davranış kavramı pek çok araştırmada farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bazı araştırmacılar politik davranışları olumsuz bir yaklaşımla ele alıp bireysel faydayı gözeten ve kişisel çıkar sağlamak amacıyla örgüt tarafından onaylanmamış davranışlar olarak tanımlamıştır (Porter,1976; Schein, 1977; Ferris ve Kacmar, 1992). Politik davranışların olumlu yönünü vurgulayan araştırmacılar ise değişim ve örgütün çevreye uyumu için gerekli olduğunu, olumlu çıktıların olabileceğini iddia etmektedir (Fedor, Maslyn, Farmer ve Bettenhausen, 2008:88-89). Farrell ve Petersen'ın çalışmalarında örgütsel düzlemde politik davranışları 3 boyutta sınıflandırmaktadır: Bireylerin örgütsel süreçleri etkilemek için yararlandıkları kaynak ve yöntemlerine göre a)örgüt içi- örgüt dışı, b)yatay-dikey, c)meşru ve meşru olmayan (Farrell ve Petersen,1982:407). Birey ya da grup politik davranışlarını örgütün iç çevresinde gerçekleştiriyorsa buna içsel ya da örgüt içi politik davranış (örn. misilleme, zorluk çıkarma, engelleme, kişiyi borçlu hissettirme, örgüt içindeki kişilerle ittifak kurma gibi); tam tersine örgütün dış çevresinde gerçekleştiriyorsa buna dışsal ya da örgüt dışı politik davranış (örn. örgüt ile ilgili gizli bilgileri medyaya sızdırma, dava açma ve örgüt dışındaki kişilerle işbirliğine gitme gibi) davranışlardır. Farklı hiyerarşik pozisyonlardaki ilişkiye dayalı bir başka değişle ast ile üst veya aynı düzeyde çalışanlar arasındaki etkileme taktiklerinin söz konusu olduğu politik davranışlar dikey politik davranışlar (örn. üstlere şikâyet etme, bir üst yöneticiyi atlayarak daha üst pozisyonlara ulaşma, yağcılık yapmak) ve yatay politik davranışlar (örn. karşılıklı çıkar gözetmek, aynı seviyede karşılıklı yardımlaşma, koalisyon oluşturma gibi) olarak adlandırılmaktadır. Meşru politik davranışlar ise kurum politika ve işleyişine zarar vermeyen, kişinin formal yollar kullanarak amaçlarını gerçekleştirmeye çalıştığı (örn. güçlü kişilerle iş ilişkileri ve dostluk kurmak (koalisyon), bir karşılık beklentisi ile hareket etme, işbirlikleri oluşturma, üst hiyerarşik pozisyonlardan destekçi bulma gibi) davranışlar olarak tanımlanırken, meşru olmayan politik davranışlar ise meşru politik davranış dışında kalan kuralları ihlal niteliğinde olan kuralları çiğnemek, ispiyonculuk yapmak, protesto eylemlerine katılmak, toplu halde hasta olduğunu belirterek işe gelmemek, ayaklanma, isyan gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Kurum içinde yapılan politik davranışların çoğu meşrudur politik davranışlardır. (İslamoğlu ve Börü, 2007: 135-153)

Literatürde kısaca bireylerin kişisel çıkarlarını korumak, kişisel amaçlarına ulaşmak için sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanan politik davranışların, çalışanların örgüte duydukları güven ve örgüte duydukları bağlılık düzeyini de etkileyeceğinden söz edilmekte ve etkinin farklı biçimlerde ortaya çıkabileceği tartışılmaktadır. Ferris vd. (1989), Drory (1993), Cropanzano vd. (1997), Randall vd. (1999), Vigoda (2000), Albrecht (2006) politik davranışın sonuçlarına ilişkin yaptığı çalışmalarda, örgüte bağlılık ile politik davranışın negatif ilişki içerisinde olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde örgüt içerisindeki politik davranışların bireylerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu da vurgulanmaktadır. (Vigoda, 2000).

Güven, bireyler arasında ilişkilerin oluşturulmasında, geliştirip sürdürülmesinde ve kalıcı hale getirilmesinde temel ölçüdür. Güven ve bağlılık örgütlerde uzun dönemli ilişkiler için önemli bir gerekliliktir (Hunt ve Morgan, 1994). Düşük seviyeli güven duygusu çalışanların organizasyonunun

menfaatlerini gözetmeyeceği, iyi imajını koruyamayacağı, örgütün tehlikeye girebileceği anlamına gelirken, çalışanların gizli bilgileri başkalarıyla paylaşma yoluna gidebileceklerini de ifade etmektedir. Bir başka değişle örgüt içerisinde politik davranışların artacağı anlamına gelmektedir. Bunun tersine yüksek seviyeli güven duygusu çalışanlar arasında bağlılık yaratmada kesinlikle önemli bir unsurdur. Kuruma güven ve yöneticiye güven birbirleriyle ilişkili ama birbirlerinden farklı kavramlardır. Yöneticiler kurum ve çalışan arasında resmi bir aracı rolü oynamaktadırlar (Konovsky ve Pugh, 1994). Çalışanlar, yöneticileriyle olan etkileşimlerinden çıkarımlar yaparak kuruma olan güvenleri hakkında bir muhakeme yaparlar. Çünkü; yöneticinin kurumu her şekilde temsil ettiğini düşünürler (Konovsky ve Pugh, 1994). Yöneticiye güvenin öncülleri dürüstlük, yetkinlik ve çalışanlara karşı ilgili ve yardımsever davranışlardır. Literatürde güç ve kontrol yetkisi üst düzey yöneticilerde toplandığından, bu kademelere yönelik politik davranışların artışı söz konusu olabileceğini ifade etmektedir. (Ferris ve Kacmar, 1992; Allen ve ark., 1993; Parker ve ark., 1995).Ancak Yöneticiye duyulan güven arttıkça bu etkinin azalacağı ifade edilmektedir.

Bu araştırmada da örgütsel bağlılık, politik davranış ve yöneticiye güven kavramları ele alınarak örgütlerdeki politik davranışların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde yöneticiye duyulan güvenin rolü inceleme konusu yapılmıştır. Çalışmanın modeli aşağıda Şekil:1 de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmanın amacına uygun olarak "*H_1: Politik davranış ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yöneticiye duyulan güvenin şartlı değişken rolü vardır."* şeklinde tek bir hipotez geliştirilmiştir.

2. Metot

Çalışmada anket yöntemi kullanılmış ve özel ve kamu sektöründe farklı alanlarda çalışan ve basit tesadüfi örnekleme ile 1000 kişiye anket dağıtılmıştır. Bunlardan 782 adet geçerli anket (geri dönüş oranı %78) analizlere dâhil edilmiştir. Anket formunda katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili 10 soru yer alırken, Allen Meyer ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 25 ifadelik örgütsel bağlılık ölçeği, İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından geliştirilen 37 ifadelik politik davranış ölçeği ve Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen 10 ifadelik yöneticiye güven ölçeği ve kullanılmıştır.

2.1. Bulgular

Analizler sonucunda katılımcıların %50,3'ünün erkek, %43,9'unun 26-35 yaş aralığında olduğu, %63,2'sinin evli, %38,8'inin lisans ve %30,9'unun lise mezunu olduğu, %51,6'sının 5 sene ve daha az süredir mevcut iş yerinde çalıştığı görülmüştür. Ayrıca, %75,8'inin özel sektörde, % 74,4'ünün yönetim görevi dışında çalıştığı, %50,6'sının 50-249 arasında işgörene sahip iş yerlerinde görev yaptığı ortaya çıkmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliliklerine cronbach's alpha ile bakılmış ve tüm ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğu ortaya çıkmıştır: Örgütsel bağlılık ölçeği alpha: ,818; Politik davranış ölçeği alpha : ,976; Yöneticiye güven alpha : ,946.

Anket formunda yer alan ölçekler kendi içlerinde faktör analizine tabi tutulmuşlardır. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki sunulmaktadır.

Örgütsel bağlılık için yapılan faktör analizi sonucunda %58,83 açıklayıcı varyansa sahip ve Duygusal ve Normatif Bağlılık, Zorunlu Bağlılık ve Bağlılık Yok olarak adlandırılan 3 faktör ortaya çıkmıştır (Tablo:1). Faktör analizinde ters kodlanan hiçbir ifade bulunmamaktadır. Analizlerde 7 ifade kapsam dışında bırakılmıştır. En yüksek açıklayıcılığa sahip ve katılımcıların en yüksek anlam yükledikleri faktör "duygusal ve normatif bağlılık" olmuştur.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları

Faktör adı	İfade sayısı	Varyans Açıklayıcılığı	Ortalama	Güvenilirlilik
Duygusal ve Normatif Bağlılık	10	28,510	3,4317	,871
Zorunlu Bağlılık	4	13.558	2,5137	,740
Negatif Duygusal Bağlılık (Bağlılık Yok)	4	13,514	2,7101	,721
KMO : ,875	k^2: 5573,841	serbestlik : 153	p:,000	

Politik Davranış için yapılan faktör analizi sonucunda % 84,159 açıklayıcı varyansa sahip ve Yatay Politik Davranış ve Dikey Politik davranış olarak adlandırılan 2 faktör ortaya çıkmıştır (Tablo:2). Analizlerde 9 ifade kapsam dışında kalmıştır.

Tablo 2. Politik Davranış Faktör Analizi Sonuçları

Faktör adı	İfade sayısı	Varyans Açıklayıcılığı	Ortalama	Güvenilirlilik
Dikey Politik Davranış	12	46,087	2,9332	,878
Yatay Politik Davranış	16	38,072	2,8189	,802
KMO : ,973	k^2: 10692,712	serbestlik : 120	p:,000	

Yöneticiye güven ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda %68,64 açıklayıcı varyansa sahip tek faktör elde edilmiştir (KMO : ,943; k^2: 6792,772; serbestlik : 45; p:,000).

2.2. Analizler

Faktör analizi uygulamasından sonra çalışmanın modelini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Analizlerde tüm değişkenlerin standart z değerleri hesaplanarak kullanılmıştır.

Duygusal ve Normatif Bağlılık üzerinde politik davranışların etkisini görmek açısından yapılan regresyon analizinin birinci basamağında, modelin çok yüksek açıklayıcılığa sahip olmadığı; bununla beraber dikey politik davranışların negatif yönde anlamlı katkısının olduğu (Beta:-,141) ortaya çıkmıştır. Analizlerin ikinci basamağında yöneticiye güven modele dâhil edildiğinde, modelin açıklayıcılığının yükseldiği, dikey politik davranışların negatif (Beta:-,118) ve yöneticiye güvenin pozitif (Beta:,392) yönde açıklayıcılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Analizlerin son basamağında şartlı değişken etkisini ortaya koymak üzere bağımsız değişkenler olan politik davranış faktörleri ile şartlı değişken olan yöneticiye güven çarpılarak analizlere sokulmuştur. Elde edilen sonuçlardan, şartlı etkiyi ortaya koymaya yönelik çarpım halinde analizlere dâhil edilen değişkenlerin anlam kazanmadığı görülmüştür. Bu sonuç duygusal ve normatif bağlılık üzerinde politik davranışlardan sadece dikey politik davranışın negatif etkisi olduğunu gösterirken, yöneticiye güvenin şartlı değişken rolü oynamadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Duygusal ve Normatif Bağlılık Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	***B***	***Std. Beta***	***t***	***p***	***R***	***R^2***	***F***	***p***
Dikey Politik Davranış	-,141	-,167	-2,561	,011	,252	,164	26,460	,000
Yatay Politik Davranış	-,078	-,094	-1,446	,149				
Dikey Politik Davranış	-,118	-,126	-2,102	,036	,466	,217	72,034	,000
Yatay Politik Davranış	,016	,017	,286	,775				
Yöneticiye Güven	,392	,419	12,364	,000				
Dikey Politik Davranış	-,117	-,125	-2,059	,040	,468	,214	43,588	,000
Yatay Politik Davranış	,020	,022	,359	,720				
Yöneticiye Güven	,417	,446	9,619	,000				
Dikey Politik Davranış * Yöneticiye Güven	-,010	-,017	-,331	,740				
Yatay Politik Davranış * Yöneticiye Güven	-,034	-,040	-1,096	,274				
Bağımlı Değişken: Duygusal ve Normatif Bağlılık Şartlı Değişken: Yöneticiye güven								

Zorunlu Bağlılık üzerinde politik davranışların etkisini görmek açısından yapılan regresyon analizinin birinci basamağında, modelin çok yüksek açıklayıcılığa sahip olmadığı; bununla beraber yatay politik davranışların pozitif yönde anlamlı katkısının olduğu (Beta:,210) ortaya çıkmıştır. Analizlerin ikinci basamağında yöneticiye güven modele dâhil edildiğinde, modelin açıklayıcılığının anlamlı şekilde yükselmediği, yöneticiye güvenin anlamlılık kazanmadığı ve yalnızca yatay politik davranışların pozitif (Beta:,225) yönde açıklayıcılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Analizlerin son basamağında, şartlı etkiyi ortaya koymaya yönelik çarpım halinde analizlere dâhil edilen değişkenlerden yatay politik davranışla yöneticiye güven çarpımının anlam kazandığı (Beta:,122), yatay politik davranışın modele ilişkisinin devam ettiği (Beta:,219) görülmüştür. Bu sonuç zorunlu bağlılık üzerinde politik davranışlardan sadece yatay politik davranışın pozitif etkisi olduğunu, yatay politik davranışlar göstermede yöneticiye güvenin kısmı şartlı değişken rolü oynadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Zorunlu Bağlılık Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	***B***	***Std. Beta***	***t***	***p***	***R***	***R^2***	***F***	***p***
Dikey Politik Davranış	-,102	-,097	-1,450	,148	,228	,116	6,484	,002
Yatay Politik Davranış	210	,199	2,979	,003				
Dikey Politik Davranış	-,096	-,092	-1,367	,172	,238	,119	5,030	,002
Yatay Politik Davranış	,225	,214	3,164	,002				
Yöneticiye Güven	,058	,055	1,450	,147				
Dikey Politik Davranış	-,059	-,056	-,822	,412	,291	,136	5,850	,000
Yatay Politik Davranış	,219	,208	3,094	,002				
Yöneticiye Güven	-,080	-,076	-1,473	,141				
Dikey Politik Davranış * Yöneticiye Güven	,122	,190	3,341	,813				
Yatay Politik Davranış * Yöneticiye Güven	,009	,010	,237	,001				
Bağımlı Değişken : Zorunlu Bağlılık Şartlı Değişken : Yöneticiye güven								

Negatif Duygusal Bağlılık (Bağlılık Yok) üzerinde politik davranışların etkisini görmek açısından yapılan regresyon analizinin birinci basamağında, modelin çok yüksek açıklayıcılığa sahip olmadığı; bununla beraber yatay politik davranışların pozitif yönde anlamlı katkısının olduğu (Beta:,194) ortaya çıkmıştır. Analizlerin ikinci basamağında yöneticiye güven modele dâhil edildiğinde, modelin

açıklayıcılığının çok az seviyede yükseldiği, yatay politik davranışların pozitif (Beta:,181) yönde açıklayıcılığa sahip olduğu, yöneticiye güvenin anlam kazanmadığı ortaya çıkmıştır. Analizlerin son basamağında şartlı değişken etkisini ortaya koymaya yönelik çarpım halinde analizlere dâhil edilen değişkenlerden yatay politik davranış ile yöneticiye duyulan güvenin anlam kazandığı görülmüştür. Bu sonuç negatif duygusal bağlılık (bağlılık yok) üzerinde politik davranışlardan sadece yatay politik davranışın etkisi olduğunu gösterirken, yöneticiye güvenin bu ilişkide kısmı şartlı değişken rolü oynamadığı ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Negatif Duygusal Bağlılık (Bağlılık Yok) Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	***B***	***Std. Beta***	***t***	***p***	***R***	***R^2***	***F***	***p***
Dikey Politik Davranış	-,017	-,013	-,199	,842	,241	,120	7,868	,000
Yatay Politik Davranış	,194	,152	2,273	,023				
Dikey Politik Davranış	-,022	-,017	-,256	,798	,245	,121	5,594	,001
Yatay Politik Davranış	,181	,141	2,094	,037				
Yöneticiye Güven	-,050	-,039	-1,022	,307				
Dikey Politik Davranış	,020	,016	,229	,819	,271	,129	4,669	,000
Yatay Politik Davranış	,183	,143	2,123	,034				
Yöneticiye Güven	-,144	-,113	-2,186	,029				
Dikey Politik Davranış * Yöneticiye Güven	,111	,143	2,504	,168				
Yatay Politik Davranış * Yöneticiye Güven	-,065	-,057	-1,380	,012				
Bağımlı Değişken : Negatif Duygusal Bağlılık (Bağlılık Yok) Şartlı Değişken : Yöneticiye güven								

3. SONUÇ

Yapılan analizler sonucunda duygusal ve normatif bağlılık boyutunda dikey politik davranışların negatif yönde etkisi olduğu ve bu ilişkide yöneticiye duyulan güvenin şartlı değişken rolü oynamadığı; zorunlu bağlılık ve negatif duygusal bağlılık (bağlılık yok) boyutunda yatay politik davranışların pozitif yönde etkisi olduğu ve bu ilişkide yöneticiye duyulan güvenin kısmı şartlı değişken rolü oynadığı ortaya çıkmıştır.

Dikey politik davranışlar üst kademeye yönelik olarak yapılmakta olup çalışanın duygusal ve normatif bağlılığını negatif yönde etkilemektedir. Yatay politik davranışlar ise çalışma ortamındaki 3.şahıslara karşı geliştirilmiş olup ve zorunlu bağlılık ile negatif duygusal bağlılığı (bağlılık yok) pozitif yönde etkilemekte; bu ilişkilerde yöneticiye güven kısmi aracılık etkisi yapmaktadır.

Elde edilen sonuçlar Vigoda (2000) ve Rosev vd. (2006)'nin çalışmalarında buldukları politik davranışların bireylerin örgüte duydukları duygusal bağlılıkları üzerinde negatif yönde etkisi olduğu sonucunu desteklemektedir. Bu çalışmada özellikle dikey politik davranışların negatif yönde etkisi olduğu ortaya konmuştur. Diğer yandan yatay politik davranışların, duygusal bağlılık dışında kalan (ve aslında bağlılık ifade etmeyen) diğer iki boyut üzerinde pozitif katkı sağlaması dikkat çekicidir. Katılımcıların örgüt içerisinde devamlılığı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarından destek alma yönünde politik davranışlara yöneldikleri görülmektedir. Hem yatay hem de dikey politik davranış faktörleri altındaki ifadelere incelendiğinde bunların meşru politik davranışlar oldukları görülmektedir. Bu bağlamda, katılımcılar örgüte duygusal bağlılık duymak için çalışma arkadaşlarının desteğine ihtiyaç duymazken, yöneticiye yönelik politik davranışların bu bağlılığı azaltacağı ve yöneticiye güven duymanın aslında bu negatif etkiyi azaltmada önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, çalışanlar sadece devam açısından bu örgütte bulunuyorlar ise ya da örgüte bağlılık duymuyorlar ise çalışma arkadaşlarıyla politik davranışlar içerisine girmektedirler. Burada yöneticiye duyulan güven ilişkilerde ilişkileri güçlendirici ya da zayıflatıcı etkiye sahiptir. Elde edilen sonuçlar literatürdeki Ferris vd. (1989), Drory (1993), Cropanzano vd. (1997), Randall vd. (1999), Vigoda

(2000), Albrecht (2006) gibi araştırmacıların yaptığı politik davranış ile örgütsel bağlılık arasındaki çalışmalarla kısmı benzerlik göstermektedir.

KAYNAKLAR

Albrecht, S. (2006), " Whose Voice is Heard in Online Deliberation?: A Study of Participation and Representation in Political Debates on the İnternet ", Information Communication and Society, 9(1),pp.62-82.

Allen N. J., Meyer J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, 63, pp. 1-18.

Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1996), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity"**,** Journal of Vocational Behavior, 49(3), pp.252-276.

Allen, N., Meyer, J.P. (1993), "Organizational commitment: Evidence of career stage effects?", Journal of Business Research, 26(1), pp.49-61.

Arı Sağlam, G. (2003), "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı" Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, pp. 17-36.

Chiok, F. L., J. (2001), "Leadership Behaviors: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment", Journal of Nursing Management, 9, pp.191-204.

Costigan R.D.S., İlter S., Berman J.J. (1998), "A Multi-Dimentional Study of Trust iin Organizations", Journal of Managerial Issues, 10, pp.303-318

Cropanzano,R., Howes,J.C., Grandey, A.A., Toth, P. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress", Journal of Organizational Behavior, 18 (2), pp. 159-180.

Drory, A. (1993), "Perceived Political Climate and Job Attitudes", Organization Studies, 14 (1), 59-71.

Farrell D. ve Petersen, J. C.(1982), "Patterns of Political Behavior in Organization", Academy of Management Review, 7(3), pp.403-412.

Fedor D., Maslyn J., Farmer S., Kenneth, B. (2008), "The Contribution of Positive Politics to the Prediction of Employee Reaction", Journal of Applied Social Psychology, 38(1), pp.76-96

Ferris, G.R., Gail, R. S., Fandt, P.M. (1989), "Impression management in the organization" , Politics in organizations.Ed. Giacalone, R. A. , Rosenfeld, P., Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, pp.143-170.

Ferris, G.R., Kacmar, K.M. (1992), "Perception of Organizational Politics", Journal of Management, 18, pp.93-116.

Ferris,G. R., Kacmar, K.M. (1992), "Perceptions of Organizational Politics", Journal of Management, 18, pp.93-116.

Hunt, S.D., Morgan, R.M. (1994), "Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct?"Academy of Management, 37 (6), 1568-1587.

İslamoğlu, G., Börü, D. (2007), "Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (14), pp.135-153.

Konovsky, M. A. ve Pugh, S. D. (1994), "Citizenship Behavior and Social Exchange", Academy of Management Journal, 37(3), pp.656-669.

Loke, J., Foong, C. (2001), "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment", Journal Of Nursing Management. 9, pp.191-204.

Mayes, B. T. Allen, R. W.(1977), "Toward A Definiton of Organizational Politics", Academy of Management Review, 2(4), pp.672-678.

Meyer J. P., Stanley, D. J., Herscovitch L., Topolnytsky, L. (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", Journal of Vocational Behavior, 61(1), pp.20-52.

Mowday R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982), Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, Academic Press

Nyhan, Ronald C., Marlowe, Herbert A. (1997), "Development and Psychometric Properties od the Organizational Trust Inventory, Evaluation Review, 21 (5), pp.614-635.

Parker, c.p., Dipboye, R.L., Jackson, S.L. (1995), "Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences", Journal of Management, 21(5), 891-912.

Porter, L. W. (1976), "Organizations as political animals Presidential Address, Division of Industrial-Organizational Psychology, 84th Annual Meeting of the American Psychological Association" Washington, DC.

Randall, M.L., Cropanzano, R., Bormann, C.A., Birjulin, A. (1999), "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior", Journal of Organizational Behavior, 20(2), pp. 159-174.

Schein, V.E. (1977), "Individual Power and Political Behaviors in Organizations: An Inadequately Explored Reality", Academy of Management Review, 2(1), pp.64-72.

Vigoda, E. (2000), "Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector", Journal of Vocational Behavior, 57(3), pp. 326-347

PSİKOLOJİK SERMAYE, İÇSEL MOTİVASYON VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Prof. Dr. Selen DOĞAN

Ömer Halisdemir Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

sdogan01@nigde.edu.tr

Öğr. Gör. Mecbure YARDIM

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Pazarcık Meslek Yüksekokulu

mecbureyardim@ksu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisini tespit etmektir. Araştırma, Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı bankalardaki 423 çalışanla anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket formunda psikolojik sermaye ölçeği, içsel motivasyon ölçeği, iş tatmin ölçeği ve demografik sorular yer almaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiler, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemleriyle incelenmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin, içsel motivasyon ve iş tatmini üzerinde etkisinin olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık ettiği bulunmuştur. Bu bulgular, iş tatmin düzeyi üzerinde hem psikolojik sermayenin ve hem de içsel motivasyonun önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İş Tatmini.

1. Giriş

İşgörenlerin en önemli kaynak olarak görülmesi onlara ait bilgi, beceri, yetenek, ilişki düzeyleri, kişisel özellikleri ve psikolojik durumlarını da önemli hale getirmiştir. Bu nedenle son dönemlerde işgörenlerin pozitif psikolojik durumları, gerek işgörenlerin gerekse örgütün başarısı için önemli hale gelmiştir.İşgörenlerin pozitif psikolojik özelliklerinin diğer değişkenlerle ilişkileri incelenmeye başlanmıştır. Bu noktada, psikolojik sermaye üzerinde çalışılan en önemli konulardan biri olmuştur. Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ile ilgili alan yazında bir çok çalışma olmasına rağmen bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Pozitif psikoloji özellikle 1990'ların ilk yarısında ortaya çıkmış bir akım olup giderek gelişen ve önemi artan bir konu haline gelmiştir. Psikoloji alanındaki çağdaş yaklaşımlar, sorun odaklı yaklaşımların yerine bireyin güçlü yönlerini ön plana çıkaran yaklaşımlara bırakmıştır. Pozitif psikoloji "insanla ilgili güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi" dir (Sheldon ve King, 2001:216). Pozitif psikoloji, pozitif duygularla ilgilenir. Seligman ve diğer bilim adamları Ed Diener, Cristopher Peterson ve Rick Snyder gibi pozitif psikologlar tarafından pozitif psikolojinin amacı, insanlarda neyin yanlış olduğundan ziyade neyin doğru olduğuna yönlendirilmiştir. İnsanların olumsuz, zayıf yanlarının yerine güçlü yanlarına odaklanılmış, olaylar ve durumlar karşısındaki hareket kabiliyeti ve dayanıklılığı ele alınmıştır. İnsan hayatında iyiliğin, güzel bir yaşamın ve başarının önemli olduğu ve bunların üzerinde çalışılması gereken alanlar olduğu belirtilmiştir (Luthans vd., 2007a:7). Pozitif psikoloji, işgörenlerin güçlü ve olumlu yönlerine odaklanan pozitif örgütsel davranış yaklaşımının ortaya çıkmasını sağlarken, pozitif örgütsel davranışla birlikte pozitif sermaye kavramı da ortaya atılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, Luthans ve arkadaşları (2007a:4) tarafından "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak tanımlamakta olup;

1) Mücadele gerektiren görevleri başarmak için gerekli çabayı sarf edeceğine dair kendine güven duyma (öz yeterlilik),

2) Şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu atıf (iyimserlik),

3) Başarmak için amaçlara gidecek yolda azmetmek ve gerekli olduğunda amaçlara giden yolları değiştirebilmek (umut),

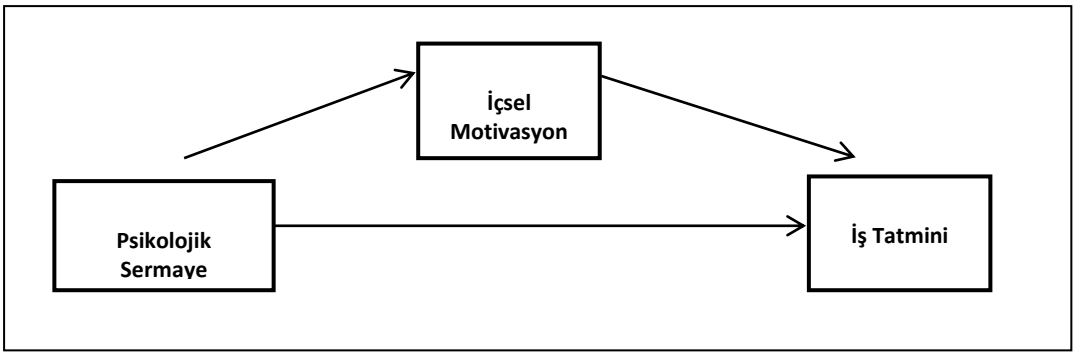
4) Başarılı olabilmek için sorun ve zorluklarla karşılaşınca güçlü durmak ve kendini toparlayabilmek (dayanıklılık) nitelikleriyle açıklanmıştır.

Luthans (2011:157) motivasyonu ihtiyaçla, fiziksel ya da psikolojik bir eksiklikle ortaya çıkan, bir hedefe ya da özendiriciye yönelik bireyi harekete geçiren bir süreç olarak ifade etmektedir. Motivasyon "bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri" (Koçel, 2010:619) olarak da ifade edilmektedir. Motivasyon kavramı, kişilerin bekleyiş ve ihtiyaçları, amaçları, davranışları, kişilere kendi performansları hakkında bilgi verilmesi konularını kapsamaktadır (a.g.e). İçsel motivasyon ise işin kendisinden kaynaklanan dışardan bir ödüle ihtiyaç duyulmayan motivasyondur (Deci,1971). İçsel olarak motivasyonda birey, ödüllere veya baskıya ihtiyaç duymadan faaliyetlerle ilgilenmekte, özgürce ve kendi iradesiyle hareket etmektedir (Deci vd.,1991:328). İçsel motivasyon araçları; ilgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansıyla ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörleri içermektedir (Mottaz,1985; Dündar vd.,2007). Motivasyonsuzluk bireyin davranışa değer vermemesi, davranışı gerçekleştirmek için dışsal bir baskı hissetmemesi ve davranışın sonucuyla ilgili bir beklentisi olmaması durumda gerçekleşmektedir. Motivasyonsuzluk öğrenilmiş çaresizlikle benzerlikler sergilemektedir. Birey motivasyonsuzlukta kendini yetersiz hissetmekte ve davranışları üzerinde çok az kontrolü olduğu ya da hiç kontrolü olmadığı duygusu yaşamaktadır. Motivasyonsuzluk bireyin kendisinden beklenen davranışları bir süre sonra sergilememesi ile sonuçlanmaktadır (Vallerand ve Ratelle, 2004). Bireylerin ihtiyaçlarını, davranışlarını ve davranışlarının nedenlerini bilmek motivasyon için çok önemlidir. Motivasyon iradi bir davranışın oluşmasında bilinçli bir dürtünün gösterdiği etkidir. Önemli olan, uygulanan motivasyon yöntemlerinin örgütteki bireylere ve onların ihtiyaçlarına cevap verebilmesidir (Güney,2013:370-371).

İş tatmini ise, genel olarak, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin bir göstergesidir. Bireyin yaptığı iş ve çalışma ortamı bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmini, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır ve genellikle işin çalışanların beklentilerini ne derecede karşıladığı ile ortaya çıkmaktadır (Luthans, 1995). İş tatminine etki eden unsurları iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, iş ortamı ile ilgili unsurlardır. Çalışana nasıl davranıldığı, yaptığı işin özellikleri, çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri ve ödüller iş ortamı ile ilgili unsurları arasındadır. İkinci tür unsurlar ise demografik ve kişilik özellikler gibi bireysel özellikleri içermektedir (Spector, 1997).

Psikolojik sermaye kavramı öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikolojik yapılar vasıtasıyla oluşan bireysel motivasyonel eğilimler olarak ifade edilmektedir. Psikolojik sermayenin her bir boyutun oluşumuyla meydana gelen temel yapı, görev ve hedefleri gerçekleştirmek için motivasyonel bir eğilime katkıda bulunmaktadır (Luthans vd., 2007). Yine Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'na (1959) göre; içsel (motivasyonel) faktörler tatmin sağlarken, dışsal (hijyen) faktörler ise tatminsizliği önlemektedir. İçsel (motivasyonel) faktörler; tanınma, başarı, ilerleme olanakları, sorumluluk, işin kendisi gibi faktörler olup çalışanın tatminini sağlamaktadır. Örgüt politikası ve yönetim, maaş, statü, denetim, kişilerarası ilişkiler, iş güvenliği, çalışma koşulları gibi faktörler ise dışsal (hijyen) faktörler olup tatminsizliği önlemektedir (Herzberg, 1968). Bu doğrultuda, iş tatmini üzerinde psikolojik sermayenin etkisinin hem doğrudan hem de içsel motivasyon aracılığıyla gerçekleştiği düşünülmektedir.

Alan yazında var olan bulgular ve açıklamalar doğrultusunda, psikolojik sermayenin içsel motivasyon ve iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık ettiği düşünülmektedir. Araştırma modelinde yer alan değişkenler ve aralarındaki ilişkiler Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın, psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ile ilgili yazına katkı sağlayacağı, yöneticilere ve işgörenlere öneriler getirerek uygulamaya katkıda bulunacağı beklenmektedir.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Bu çalışmanın ana kütlesini, Kahramanmaraş ilinde faaliyette bulunan Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı bankalar ve şubeleri oluşturmaktadır. Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası 2014 Aralık ayı verilerine göre Kahramanmaraş ilinde (ilçeler dahil) toplam 63 banka şubesi bulunmaktadır. Banka şubeleriyle yapılan görüşme sonucu, bu şubelerde 817 işgören çalıştığı tespit edilmiş olup çalışmanın ana kütlesini Kahramanmaraş ilindeki bankalardaki 817 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, bu ana kütleden belirlenen gerekli örneklem büyüklüğü dikkate alınarak, olasılıklı örneklem tekniklerinden biri olan basit tesadüfi örnekleme tekniğiyle belirlenmiştir. Bu çalışmada, %99 güven aralığında gerekli örneklem büyüklüğü 367 olarak belirlenmiştir. Fakat kayıp ve eksik anket olma ihtimali göze alınarak daha fazla anket yapılmış olup analizlerde 423 anket kullanılmıştır. Banka çalışanlarının cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında %64,1'inin erkek, %35,9'unun kadın olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında %38,1'inin 30-35 yaş aralığında, %36,9'unun 24-29 yaş aralığında, %14,9'unun 36-41, %5,7'sinin 42 yaş ve üzerinde olduğu ve %4,5'inin 18-23 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine göre dağılımlarına bakıldığında %61,2'sinin lisans, %17,7'sinin lise, %10,4'ünün önlisans, %9,0'ın yüksek lisans ve %1,7'sinin ilköğretim mezunu olduğu, %61,0'ının evli ve %39,0'ının bekar olduğu tespit edilmiştir. İş yerindeki çalışma süresine göre dağılımlarına bakıldığında, %47,0'ının 1-5 yıl, %27,0'ının 6-10 yıl, %13,5'inin 1 yıldan az, %7,8'inin 11-15 yıl ve %4,7'inin 16 yıl ve üzerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olan anket formunda demografik bilgilerin yanı sıra araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ölçekler yer almıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans vd.(2007a: 237) tarafından geliştirilen 24 ifadeli "Psikolojik Sermaye Ölçeği (PCQ-24)" kullanılmıştır. Ölçekte öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyut bulunmaktadır. Ölçekteki tüm ifadeler "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. Ölçekteki 13, 20 ve 23 numaralı maddeler ters ifade olup, sonradan ters kodlanarak analiz edilmiştir. İçsel tutarlılık bağlamında yapılan güvenilirlik analizine göre psikolojik sermayenin Cronbach Alpha değeri 0.88 olarak tespit edilmiştir.

Motivasyon Ölçeği: Motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak, Mottaz (1985), Brislin vd., (2005), Mahaney ve Lederer (2006)' in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak Dündar vd.(2007) tarafından geliştirilen Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, içsel motivasyon araçları ile ilgili 9 ifade yer almaktadır. Ölçek 3 'lü Likert olmasına rağmen çalışmada, çalışmanın amacı kapsamında ölçekteki tüm ifadeleri "5- Çok Etkili, 4- Etkili, 3- Ne Etkili Ne Etkili Değil, 2- Etkili Değil, 1- Hiç Etkili Değil" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre belirlenip ölçülmüştür. İçsel tutarlılık bağlamında yapılan güvenilirlik analizine göre motivasyon ölçeğinin genel haliyle Cronbach Alpha değeri 0.91 olarak tespit edilmiştir.

İş Tatmin Ölçeği: Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 ifadeli İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Bilgin (1995) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekteki tüm ifadeler "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. Cevapların tutarlılığını kontrol etmek amacıyla ters ifadeler (3,5) kullanılmıştır. Bu ifadeler analizlere başlanmadan önce ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir. Yapılan içsel tutarlılık bağlamında yapılan güvenilirlik analizine göre iş tatmin ölçeğinin genel haliyle Cronbach Alpha değeri 0.55 olarak tespit edilmiştir. Bu değer >.70 'den büyük olmamasına rağmen, konuyla ilgili literatürde alfa güvenilirlik katsayısının 0,7 ve daha yukarısı olması önerilmesine rağmen 0,5 ya da daha yukarı olduğu zamanda güvenilirliğin gruplararası karşılaştırmalar yapmak için yeterli bir düzey olduğu belirtilmektedir (Stewart vd., 1988). Ölçeğin madde sayısının az olmasının da güvenilirlik düzeyinin 0.7'nin altında çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu şartlar altında, 0.55 bu ölçek için güvenilir bir düzey olarak kabul edilmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini değişkenleri arasında ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Tüm Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon				
	Psikolojik Sermaye	İçsel Motivasyon	İş Tatmini	Ortalama	Std. Sapma
Psikolojik Sermaye	1 423	** 0,397 0,000 423	** 0,379 0,000 423	4,08	0,46
İçsel Motivasyon		1 423	** 0,288 0,000 423	4,39	0,55
İş Tatmini	** 0,379 0,000 423	** 0,288 0,000 423	1 423	3,69	0,65
	** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift taraflı).				

Araştırmaya katılanların psikolojik sermaye düzeyi ile içsel motivasyon düzeyi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$; $r=0,397$) ve psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, içsel motivasyonun da artacağı söylenebilir. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$; $r=0,379$) ve psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, iş tatmin düzeyinin de artacağı söylenebilir. Araştırmaya katılanların içsel motivasyonu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$; $r=0,288$) ve içsel motivasyon düzeyi arttıkça, iş tatmini düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Çalışmada, işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatminine etkisinde, içsel motivasyonun aracılık etkisini görmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada, bağımsız değişken olan psikolojik sermaye, son aşamada ise aracı değişken olan içsel motivasyon eklenerek, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinin azalıp azalmadığı ya da tamamen ortadan kalkıp kalkmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**İçsel Motivasyon**		**İş Tatmini**			
	1. Adım	2. Adım	1. Adım		2. Adım	
Bağımsız Değişken						
Psikolojik Sermaye		.32**		.34**		.42**
Aracı Değişken						
İçsel Motivasyon						.26**
R^2	.10	.102	.08	.117	.08	.179
ΔR^2	-	.002	-	.037	-	.099

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 2'de yer alan sonuçlara göre, psikolojik sermayenin içsel motivasyon (β=.32, p<0,01) ve (β=.34, p<0,01) iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, içsel motivasyonun, iş tatminini (β=.26, p<0,01) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Aracı değişken olan içsel motivasyon modele eklendiğinde, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisinin β=.34 (p<0,01) değerinden, β=.42 (p<0,01) değerine yükseldiği bulunmuştur. Bu sonuç; içsel motivasyon değişkeninin, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisinde kısmi aracılık ettiğini göstermektedir. Daha sonra aracı değişken olarak içsel motivasyonun psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisini anlamlı bir şekilde taşıyıp taşımadığı Sobel (1982) testi ile incelenmiştir. Yapılan test sonucunda, aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (z=2,52; p<001).

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermaye, içsel motivasyonu ve iş tatminini pozitif etkilemektedir. Ayrıca içsel motivasyon da iş tatminini pozitif etkilemektedir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun kısmi aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu durum, işgörenlerin psikolojik sermayelerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin doğrudan ve içsel motivasyon aracılığıyla ortaya çıkabileceğini göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu birçok çalışmada karşımıza çıkmaktadır. Larson ve Luthans (2006) çalışanların psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Youssef ve Luthans (2007) çalışanların umut, iyimserlik ve dayanıklılık seviyeleri arttıkça tatmin ve örgüte bağlılıklarının da arttığını belirtmişlerdir. Luthans vd.(2008) çalışanların psikolojik sermayeleri ile performansları, iş tatminleri ve örgüte bağlılıkları arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilik insanların nasıl düşünmesi, hissetmesi, kendini motive etmesi ve hareket etmesi gerektiğine de etki etmektedir (Bandura, 1995). İçsel motive edici faktörlerin de iş tatminini etkilediği bilinmektedir. Örneğin; Castillo ve Cano (2004), Ohio State Üniversitesinde fakülte içerisinde iş tatminini açıklayıcı faktörler ile ilgili araştırmalarında, Herzberg ve Mausner tarafından açıklanmış olan İş Tatmini Modeli ve Snyderman'ın (1959) iş motivasyonu ve hijyen faktörleri modeline göre akademisyenlerin iş tatmini seviyelerindeki değişimleri tanımlamaya çalışmışlardır. Araştırmada, "İşin kendisi" fakülte için en motive edici faktör iken en az motive edici faktör ise "çalışma koşulları" olarak belirtilmiştir. Pushpakumari (2008), çalışanların tatmininde içsel ödüllerin önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Yöneticilerin dışsal ödüller yanında içsel ödüllere de (gelişme, özerklik, tanınma, zorlu iş, geri bildirim gibi) öncelik vermeleri gerektiği belirtilmiştir. Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisini daha iyi ortaya koyabilmek için, Siu vd. (2014) yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ile çalışmaya adanmışlık arasındaki ilişkide içsel motivasyonun istatistiki olarak anlamlı bir aracı olduğu tespit edilmiştir. Yine iş tatminini etkileyen çok sayıda faktörün bulunması (Spector, 1997), psikolojik

sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun kısmi aracılık etkisinin olabileceğini ortaya koymak açısından önemli olabilir.

Kurumsal işletmeler için sürekli eğitim çalışanların gelişimi için vazgeçilmezdir. İşte tam bu noktada psikolojik sermaye çalışanlara öğretilebilir ve geliştirilmesi için eğitimler verilebilir. İş yerinde pozitif bir ortam yaratılabilir. Böylece çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışları pozitif yönde artırılabilir. Psikolojik sermayesi güçlenmiş çalışanların yani öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri artan çalışanlar daha pozitif bir yaklaşım sergileyebilecektir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, destekleyici bir örgüt iklimin yaratılması ve örgütsel güvenin artırılması hem psikolojik sermaye düzeyini hem de içsel motivasyonu artıracağı düşünülmektedir. Yaratıcı ve yenilikçi örgütlerin işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ve içsel motivasyonunu arttıracağı ve bununla birlikte iş tatmin düzeylerinin de artacağı düşünülmektedir. İşgörenler yaratıcı ve yenilikçi örgütlerde duygu, düşünce ve fikirlerini daha rahat paylaşabileceği için psikolojik sermaye düzeyleri ve içsel motivasyonlarının yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu durumun, işgörenlerin tatmin düzeylerini ve performanslarını artırabileceği söylenebilir. İnsan kaynakları birim yöneticileri işgören seçimini ve alımını işgörenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerini daha etkin kullanabileceği işlere göre yapmalıdırlar. İş ortamında bilgi, beceri ve yetenekleri kullanabilen işgörenler daha başarılı olacaktır. Başarılarının takdir edilmesi ve ilerleme olanakları tanınması da işgörenlerin pozitif duygular içerisinde olmasını ve içsel motivasyonunu sağlayacaktır. Lider-üye etkileşiminin niteliğinin artırılması, lider ve yöneticilerin personel güçlendirme davranışları (yetki verme, sorumluluk, beceri geliştirme, karar verme, bilgi verme ve koçluk) sergilemesinin işgörenlerin psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmin düzeylerini artıracağı söylenebilir.

İlgili alan yazında, psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracılığını ele alan çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmanın katkısıdır. Elbette bu çalışmada da bir takım kısıtlar vardır. İlk kısıt olarak, veri toplama yöntemi sayılabilir. Verilerin aynı kaynaktan (bireyin kendisinden) toplanması yanlılığa neden olmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda farklı kaynaklardan veri toplanması böyle bir kısıt oluşturmayacaktır. İkinci kısıt, araştırmanın kesitsel bir araştırma olmasıdır. Kesit araştırması, belirli bir zaman diliminde yapılan bir alan araştırması olduğu için değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerden bir sonuç çıkarmak mümkün olmayabilir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda, belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine, boylamsal bir araştırma tasarımı ile bu kısıtın ortadan kaldırılabileceği ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha güvenilir olabileceği düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye, liderlik çeşitleri ve liderlerin kullandığı motive edici araçlar arasındaki ilişkilerin incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmaların hem ampirik hem de nitel olarak yapılması farklılık kazandıracaktır.

Örgütsel ve kültürel farklılıklar bağlamında psikolojik sermaye, motivasyon, iş tatmini ve performans ilişkileri ele alınabilir. Ayrıca psikolojik sermaye, motivasyon ve kültürel zeka ilişkileri de incelenebilir.

KAYNAKLAR

Brayfield, A.H. ve Rothe, H.F. (1951), " An index of job satisfaction", Journal of Applied Psychology, 35(5), pp.307–311.

Castillo, J.X. and Cano, J., (2004), "Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty", Journal Of Agricultural Education, 45 (3), 65-74.

Deci, E.L. (1971), "The Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation, Journal of Personality and Social Psychology", 18, pp.105-115.

Deci, E. L. Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. and Ryan, R. M. (1991), "Motivation And Education: The Self-Determination Perspective", Educational Psychologist, 26(3 -4), pp.325-346.

Dündar, S., Özutku H ve Taşpınar F. (2007), "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,2, ss.105-119.

Güney S. (2013), Davranış Bilimleri, Nobel Akademik Yayıncılık, 7.Basım, Ankara.

Herzberg, F. (1968), "One More Time: How Do You Motivate Employees?", *Harvard Business Review*, January–February, 46 (1), pp. 53–62

Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. (1959), *The Motivation to Work* (2nd ed.), New York: John Wiley.

Koçel T. (2010), İşletme Yöneticiliği, Beta Basım, İstanbul.

Larson, M. and Luthans M. (2006), "The Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", *Journal of Leadership and Organization Studies* 13, pp. 44-61.

Luthans, F. (1995), Organizational Behaviour, New York: Mcgraw-Hill.

Luthans, F. ve Youssef C.M. (2004), "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics,* 33 (2), pp. 143-160.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B.J.. (2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge,* New York: Oxford University Press.

Luthans, Fred., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", Personnel Psychology, Vol. 60, pp. 541-572.

Luthans, F., S.M., Norman, B.J., Avolio and Avey J.B.(2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship, Journal of Organizational Behavior, 29, pp. 219-238.

Luthans F.(2011), Organizational Behavior An Evidence-Based Approach, 12th Edition, McGraw-Hill Irwin, New York

Mottaz J. Clifford (1985), "The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction", The Sociological Quarterly, 26 (3), pp.365-385.

Pushpakumari, M.D. (2008), "The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis ", pp.89-105.

Sheldon, K. ve King, L. (2001), "Why Positive Psychology is Necessary", *American Psychologist,* 56 (3), pp.216-217

Siu O.L. ,Bakker A.B. and Jiang X.(2014).Psychological Capital Among University Students: Relationships with Study Engagement and Intrinsic Motivation, J Happiness Stud, 15, pp. 979-994.

Spector, P.E. (1997). Job Satisfication: Application, Assessment, Causes, And Consequences, Thousand Oaks, Ca: Sage.

Stewart, W. P. (1998): "Leisure as Multiphase Experiences: Challenging Traditions." Journal of Leisure Research, 30(4), pp.391-400.

Vallerand, R. J. ve Ratelle, C. F. (2004), Instrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model Deci, ve Ryan (Ed.) *Handbook of Self-Determination Theory* içinde (p. 37-65) Rochester: University of Rochester Press.

Youssef, C.M. and Luthans F. (2007), "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency", *Journal of Management,* 33, pp.774-800.

SAPMA DAVRANIŞLARINA YÖNELİK TÜRKÇE LİTERATÜR NE ORANDA TEORİLERDEN BESLENİYOR?

Dr. Onur ÜNLÜ

Yalova Üniversitesi, İşletme Bölümü

ounlu@yalova.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada Türkçe örgütsel davranış yazınında negatif karakteristikli sapma kavramına yönelik kaleme alınan çalışmaların sapma teorilerine ne oranda atıf yaptığı; atıfların hangi kaynaklar üzerinde yoğunlaştığı; ve bu çalışmaların belirli kategorizasyonlarının yapılıp yapılamayacağı şeklinde sıralanabilecek üç soruya cevap aranmıştır. Bu anlamda keşfedici bir araştırmadır. İlgili sorulara cevap vermek adına gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda belirlenen 40 çalışmanın kaynakçalarında yer alan 2094 atıf üzerinde, atıf analizi ve ortak atıf analizlerinin uygulanmasının yanı sıra, ilgili çalışmalarının genel karakteristikleri de incelenmiştir. Elde edilen ilk bulgulardan hareketle genel hatlarıyla; atıfların çok küçük bir oranının teorilere yönelik olduğu; kavrama yönelik ortaya konan literatürün birkaç çalışma (Robinson & Bennett, 1995; Bennett ve Robinson, 2000; Vardi & Wiener, 1996; Gruys & Sackett, 2003; Fox, Spector & Miles 2001) etrafında şekillendiği; son olarak teori geliştirme veya teori test etmekten ziyade, niş alan belirlemeye odaklanmış çalışmaların ilgili yazın alt alanında hakim olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sapma, Teori, Türkçe Örgütsel Davranış Yazını, Atıf Analizi, Ortak Atıf Analizi

1. Araştırmanın Sorunsalı

Genelde yönetim organizasyon (Üsdiken, Erden, 2001; Üsdiken, Erden, 2002; Denizel, Üsdiken, Tunçalp, 2003; Üsdiken and Wasti, 2009; Dirlik, Şehitoğlu, 2016) özelde de örgütsel davranış yazını karakteristiklerini (Erdem, 2009; Koyuncu, 2015; Turgut ve Beğenirbaş, 2016; Duygulu ve Sezgin, 2015) ortaya koymayı amaçlayan çalışmaların ilerlediği yoldan; fakat biraz farklı bir şekilde devam etme gayreti içinde olan bu çalışma; belirli bir kavram etrafında inşa olunan literatür üzerine bir tartışma yürütmeyi hedeflemektedir.

Bu anlamda Warren'ın (2003: 626) tipolojisi ile işaret edilen negatif sapma kavramları üzerine kaleme alınan Türkçe örgütsel davranış yazını incelenmek istenmiştir. Bu inceleme ile hedeflenenler: (1) sosyoloji ve kriminoloji literatüründe yoğun bir şekilde tartışma konusu olan teorilerin2 ne oranda

2 İlgili teoriler şu şekilde sıralanabilir:

- Suçlu Doğanlar Teorisi - Cesare Lombroso (1876) "Criminal Man"
- Akers'in Sosyal Öğrenme Teorisi - Akers (1979)
- Reiss's ve Nye'nin Dahili ve Harici Kontroller Teorisi - Reiss (1951); Nye (1958)
- Reckless'ın Kontrol Altında Tutma Teorisi - Reckless (1961)
- Sykes ve Matza'nın Nötralize Etme ve Sürüklenme Teknikleri Teorisi - Sykes ve Matza (1957)
- Hirschi'nin Sosyal Bağ Teorisi - Hirschi (1969)
- Gottfredson ve Hirschi'nin Benlik Kontrolü Teorisi - (Gottfredson ve Hirschi, 1990)
- Etiketleme Teorisi - Goffman (1961), Becker (1963), Matza (1964), Cicourel (1968)
- Tekrar Bütünleştirici Ayıplama Teorisi - Braitwaite (1989)
- Merton'un Sosyal Yapı ve Anomi Teorisi - Merton (1938)
- Cohen'in Statü Yoksunlugu ve Suçlu Alt-kültürü Teorisi - Cohen (1955)

yazını etkilediği, (2) ilgili teorilerin dahilinde veya haricinde hangi çalışmaların yazını domine ettiği ve (3) kaleme alınan ve araştırma dahilinde analiz edilen 40 çalışmanın kategorizasyonlarının yapılmasıdır.

Bu "hedeflenenler" ile; ilk olarak bu çalışma kapsamında -Hambrick'in (2007) "teori fetişizmi" eleştirisini de kulak ardı etmeden- Colquitt & Zapata-Phelan (2007), Rynes (2005) ve Sutton ve Staw'un (1995) çalışmalarında (yeni teori geliştirme ve var olan teorileri test etme anlamında) işaret edilen "teori ile bağ kurma" gerekliliğinin karşılığı aranmaya çalışılmaktadır. İkinci olarak özellikle Erdem'in (2009) örgütsel davranış alanında niş çalışma alanları belirleme üzerine eleştirilerinin de bir yansıması olarak, belirli kavramların (yayınların) ve ölçeklerin alanı domine etme ihtimali tartışılmaya çalışılmaktadır. Son olarak üçüncü soru ile ilk iki soruya verilmeye çalışılan cevaplara da atıfta bulunarak, araştırmanın veri setini oluşturan çalışmalar kategorize edilmeye çalışılmaktadır. Bu kategorizasyonlar; Colquitt ve Zapata-Phelan (2007: 1283) işaret ettiği "yeni teori inşası" ve "var olan teoriyi test etme" başlıkları altındaki kategorilere ek olarak; Erdem (2009), Üsdiken ve Erden (2002), Üsdiken ve Wasti (2009), ve Hambrick'in (2007) çalışmalarından hareketle oluşturulan "teori temelli olmayan" şeklinde belirlenmiştir.

2. Yöntem

Araştırmada bibliyometrik yöntem tercih edilmiştir. Araştırmanın veri setini oluşturan çalışmalar, Warren'ın yönetim literatüründe negatif sapma kategorisi altında değerlendirilen [Politik Sapma - Robinson ve Bennett (1995) / Bireysel Saldırganlık - O'leary-Kelly, Griffin, ve Glew (1996); Robinson ve Bennett, (1995); Raelin (1984) / Yasadışı Kurumsal Davranış- Baucus ve Baucus, (1997); Baucus ve Near, (1991) / Üretime Yönelik Sapma- Hollinger ve Clark (1982); Robinson ve Bennett (1995) / Mülkiyete Yönelik Sapma- Hollinger ve Clark (1982); Robinson ve Bennett (1995) / Yalan Söylemek- Grover (1993; 1997) / Uygunsuz Davranış-Puffer (1987)] kavramlarının hem İngilizce karşılıkları hem de Türkçe'ye çevirileri çerçevesinde belirlenen anahtar kelimeler dahilinde belirlenmiştir. Devamında ilgili yayınlar sapma kavramını merkezi olarak tartışıp tartışmama ve örgütsel davranış literatürü dahilinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceklerine göre tekrar elenmiştir. Ulaşılan nihai yayın havuzunun kaynakçaları üzerinde ise atıf analizi ve ortak atıf analizleri yürütülmüştür. Son olarak belirlenen çalışmalar araştırmanın sorunsalı başlığı altında değinilen kategorizasyonlar ("yeni teori inşası"; "var olan teoriyi test etme" ve "teori temelli olmayan" başlıkları altında belirlenen kategorizasyonlar) altında gruplandırılmıştır.

3. Bulgular

Belirlenen 40 çalışmadan elde edilen 2094 atıf, atıf analizi ve ortak atıf analizlerine tabi tutulmaktadır. Bu 40 çalışmanın farklı alanlar dahilindeki dağılımı ise şu şekildedir: Eğitim Bilimleri:1 / Sosyoloji: 5 / Sağlık Bilimleri:1 / İletişim: 1 / Yönetim & Organizasyon: 32. Her ne kadar Türkçe örgütsel davranış literatürüne odaklanılmışsa da bazı karşılaştırmaların yapılabilmesi adına belirlenen anahtar kelimeler dahilinde farklı alanlardan tespit edilen 8 yayın da veri setine dahil edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda araştırmanın cevap aradığı ilk soruya yönelik bulgulara yer verilmiştir. Tablo 1'deki sonuçların da işaret ettiği gibi, 2094 atıf içinde, sadece 28 atıf "teorilere yönelik" atıf olarak kategorize edilmiştir. Bu 28 atıftan ise sadece 7'si Yönetim & Organizasyon alanında değerlendirilebilecek 4 farklı çalışmanın kaynakçalarında yer almıştır. Bu anlamda araştırma kapsamında sorulan ilk soruya getirilecek cevap Türkçe örgütsel davranış yazınında sapma kavramına yönelik kaleme alınan çalışmaların sapma teorilerine atıf yapma düzeyi yok denecek kadar azdır.

- Suçun Diferansiyel Fırsat Teorisi - Richard Cloward ve Lloyd Ohlin (1960; Cloward, 1959)
- Messner ve Rosenfeld'in Kurumsal Anomi Teorisi - Messner ve Rosenfeld (1997)
- Agnew'in Suç ve Suçluluğun Genel Gerilim Teorisi - Agnew (1992)
- Çatışma Teorisi – Engels ve Marx (1848); Simmel (1950)

Tablo 1. Teorilere Yönelik Atıflar

Atıf Yapan Makalenin Kategorisi	**Atıf Yapılan Eser**
İşletme	Akers, R. L. (1998), "Social Structure And Social Learning", Los Angeles: Roxbury.
İşletme	Akers, R.L., Krohn, M.D., Lanza-Kaduce, L. Ve Radosevich, M. (1979), "Social Learning and Deviant Behavior: A Specific Test Of a General Theory", American Sociological Review, 44 (August).
İşletme	Bandura, A. (1977), "Social Learning Theory", Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.
İşletme	Bandura, A. (1977), "Social Learning Theory", Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.
İşletme	Bandura, A. (1977), "Social Learning Theory", Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.
İşletme	Hirschi, Travis 1969 "Causes Of Delinquency", Berkeley: University Of California Press.
İşletme	Hirschi, Travis 1969 "Causes Of Delinquency", Berkeley: University Of California Press.

Bu bildiri metninin cevap aradığı ikinci soruya karşılık olarak ise Tablo 2 değerlendirilecektir. Tablo 2'deki bulguların da gösterdiği gibi en çok atıf alan ve bir anlamda sapma kavramına yönelik kaleme alınan yazını domine eden çalışma 26 atıf ile Robinson ve Bennett'in (1995) çalışmasıdır. Eğer bu iki yazarın (Robinson ve Bennett) yine birlikte veyahut farklı yazarlar ile kaleme aldıkları çalışmalara yapılan atıfların da dikkate alındığı takdirde; 62 atıfın bu çalışmalara yapıldığı görülmüştür. İlgili alanda önemli bir yeri olan bir diğer çalışma ise 12 atıf alan Fox, Spector & Miles'ın (2001) çalışmasıdır. Yine bu yazarların birlikte veya farklı yazarlar ile kaleme aldıkları çalışmalar bir arada değerlendirildiği takdirde, bu çalışmaların 35 atıf aldığı görülmüştür. Son olarak Vardi & Wiener'ın (1996) çalışması da alana bir anlamda şekil veren çalışmalardandır.

Tablo 2. En Çok Atıf Alan Eserler

Atıf Yapılan Kaynak	**Atıf Sayısı**
Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995), "A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", Academy of Management Journal, 38 (2), pp.555-572.	26
Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000), "Development of a Measure of Workplace Deviance", Journal of Applied Psychology, 85(3), pp.349.	14
Fox, S., Spector P. E. & Miles D. (2001), "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions", Journal of Vocational Behavior,59 (3), pp.291-309.	12
Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996), "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework", Organization Science, 7(2), pp.151-161.	12
Gruys, M.L. & Sackett, P.R. (2003), "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior", International Journal of Selection and Assessment, 11(1), pp.30-42.	11
Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2003), "The Past, Present, and Future of Workplace Deviance Research", (Ed. J. S. Greenberg), Organizational Behavior: The State of the Science, USA: Lawrance Erlbaum Associate, pp.247-282.	10
Demir, M. ve Türüncü, Ö. (2010), "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21 (1), s.64-74.	10

Tablo 2.(Devamı) En Çok Atıf Alan Eserler

Atıf Yapılan Kaynak	Atıf Sayısı
Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kesler, S. (2006), "The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", Journal of Vocational Behavior, 68 (3), pp.446-460.	10
Berry, C. M., Ones, D. S. and Sackett, P. R. (2007), "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and their Common Correlates: A Review and Meta-analysis", Journal of Applied Psychology, 92, pp.410-424.	8
Giacalone R.A ve Greenberg, J. (1997), "Antisocial Behavior In Organizations",Thousand Oaks, CA: Sage.	8
Seçer, B. ve Seçer, H. Ş. (2009), "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi", Çalışma Yaşamında Davranış, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, s.424-462.	8

Son olarak araştırma dahilinde cevabı aranan üçüncü soruya karşılık olarak ise; işaret ettiği **"yeni teori inşası"** (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007: 1283) başlığı altında değerlendirilebilecek bir çalışmaya rastlanmıştır. İlgili çalışma, ortaya koyduğu tipoloji ile gelecekte ortaya konulacak ve bağlam ile etkileşimli kuram geliştirme çabalarına destek olma hedefi nedeniyle bu çerçevede değerlendirilmiştir. Diğer taraftan **"var olan teoriyi test etme"** (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007: 1283) başlığı altında ise 9 çalışma (sosyoloji alanından 2; yönetim organizasyon alanından ise 7 çalışma) yer almıştır. Son olarak **"teori temelli olmayan"** (Erdem; 2009; Üsdiken ve Erden, 2002; Üsdiken ve Wasti, 2009; Hambrick, 2007) başlığı altında ise 29 çalışmanın yer aldığı gözlemlenmiştir. Bu 29 çalışmanın 23'ünün, gerçekleştirilen literatür taramaları sonrasında belirlenen "niş" alanlarda araştırma modellerini oluşturdukları söylenebilir. Ayrıca belirtilmesi gerekir ki 29 çalışmanın 2'si ölçek uyarlama makalesi; 4 makale ise belirli kavramların tanıtılmasına odaklanmış literatür taraması makaleleri şeklinde kategorize edilmiştir.

4. Sonuç

Çalışmanın keşfedici bulguları dahilinde; Türkçe örgütsel davranış literatürü "sapma" kavramını, çok düşük düzeyde teorik atıflar ile okumaya çalışan; diğer taraftan belirli çalışmaların (Robinson & Bennett, 1995; Bennett ve Robinson, 2000; Vardi & Wiener, 1996; Gruys & Sackett, 2003; Fox, Spector & Miles 2001) kavramın ele alınış ve ölçümleme şekillerini belirlediği; ve genellikle kavrama yönelik teori geliştirme ve test etmekten ziyade, belirlenen niş alanlarda araştırma modelleri oluşturma gayreti içinde olan çalışmaların temsil ettiği bir literatür olarak değerlendirilebilir. Nietzsche'nin "Bu dahil bütün genellemeler yanlıştır" sözünü de hatırda tutarak, elde edilen bulgular ölçeğinde getirilen yorumların, genellemeden ziyade gerçekliğin kısıtlı bir değerlendirmesi olarak ele alınması gerekmektedir. Bu noktada araştırma kısıtlarına geçiş yapmak yerinde olacaktır. Araştırmanın en büyük kısıtı, içsel tutarlılığı sağlamak adına, elde edilen bulguların örgütsel davranış alanından akademisyenlerin hakemliğine sunulmamış olmasıdır. Bu anlamda özellikle araştırmanın 3. sorusuna getirilen cevapların bu çerçevede değerlendirilmesi gereklidir. Diğer taraftan yine araştırmanın 3. sorusuna yönelik ortaya konulan kategorilerin geliştirilmeye açık yapıları, araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bu anlamda hem Colquitt ve Zapata-Phelan'ın (2007) çalışmasında belirtilen alt-kategorilerin veri setine uygulanması hem de "teori temelli olmayan" kategorisinin de yine alt-kategoriler ile somutlaştırılması gerekmektedir. Ayrıca ortak atıf ağlarını ortaya koyan ağ grafikleri ve bulguları ile bazı tablolar sayfa sınırı kuralı nedeniyle bildiri metninde paylaşılamamıştır. Bu grafik/bulguların kongre sunumunda paylaşılması planlanmaktadır. Çalışmanın belirli bir kavram üzerine odaklanmış yapısı Erdem (2009), Üsdiken ve Erden (2002), Üsdiken ve Wasti (2009) gibi çalışmalar ile çizilen çerçevenin içinin açıklayıcı bulgular ile doldurulması anlamına da gelmektedir. Araştırmanın getirdiği katkı bu şekilde dile getirilebilir. Son olarak belirtilmesi gerekir ki, araştırma sorularına getirilen cevaplar araştırmacı ile araştırılan

kavram/olgu/fenomen arasında kurulan ilişki üzerine de ipuçları sunmaktadır. Bu ipuçları araştırmanın, sapma kavramının araştırmacılar tarafından ele alınış şekillerini tartışan yeni araştırma soruları ile yoluna devam etmesi motivasyonunu da oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

Agnew, R., (1992), "Foundation for a General Strain Theory of Crime and Delinquency", Criminology, *30*(1), pp. 47-88.

Akers, R. L., M. D. Krohn, L. Lanza-Kaduce and M. Radosevich, (1979), "Social Learning and Deviant Behavior: A Specific Test of a General Theory", American Sociological Review, pp. 636-655.

Baucus, M. S. and Baucus D. A., (1997), "Paying the Piper: An Empirical Examination of Longer Term Financial Consequences of Illegal Corporate Behavior" Academy of Management Journal, 40, pp. 129-151.

Baucus, M. S. and Near J. P., (1991), "Can Illegal Corporate Behavior be Predicted? An Event History Analysis", Academy of Magement Journal, 34, pp. 19-36.

Bennett, R. J. and Robinson, S. L. (2000), "Development of a Measure of Workplace Deviance", Journal of Applied Psychology, 85(3), pp.349.

Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2003), "The Past, Present, and Future of Workplace Deviance Research", (Ed. J. S. Greenberg), Organizational Behavior: The State of the Science, USA: Lawrance Erlbaum Associate, pp.247-282.

Berry, C. M., Ones, D. S. and Sackett, P. R. (2007), "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and their Common Correlates: A Review and Meta-analysis", Journal of Applied Psychology, 92, pp.410-424.

Braithwaite, J. (1993), "Shame and Modernity", British Journal of Criminology, *33*(1), pp. 1-18.

Cloward, R. A. and L. E. Ohlin (1960), "Illegitimate Means and Delinquent Subcultures", Social Deviance: Readings in Theory and Research, 5th ed., Pearson/Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ, pp. 45-49.

Cohen, A. K. (1965), "The Sociology of the Deviant Act: Anomie Theory and Beyond", *American Sociological Review*, pp. 5-14.

Colquitt, J. A., & Zapata-Phelan, C. P. (2007), "Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the Academy of Management Journal", Academy of Management Journal, *50*(6), 1281-1303.

Demir, M. ve Türüncü, Ö. (2010), "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21 (1), s.64-74.

Denizel M., Üsdiken B., Tuncalp D., (2003) "Drift or Shift? Continuity, Change, and International Variation in Knowledge Production in OR/MS", Operations Research 51(5):711-720. http://dx.doi.org/10.1287/opre.51.5.711.16750

Dirlik, S., ve Şehitoğlu, Y. (2016), "Türkiye'deki Akademik Yönetim Yazınında Süreklilik ve Değişim: 2000'li Yıllar Üzeine Bir İnceleme", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi , *45*, Özel Sayı, s.94-109.

Duygulu,E. ve Sezgin O.B., (2014), "Türkiye'de Örgütsel Davranış Yazını Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme", 2. Örgütsel Davranış Kongresi , 7-8 Kasım 2014, Kayseri, s. 17-19.

Erdem, F. (2009), "Örgütsel Davranış Alanında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1), s.65-78.

Fox, S., Spector P. E. & Miles D. (2001), "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions", Journal of Vocational Behavior,59 (3), pp.291-309.

Giacalone R.A ve Greenberg, J. (1997), "Antisocial Behavior In Organizations",Thousand Oaks, CA: Sage.

Goffman, E. (2009), "*Gündelik Yaşamda Benliğin Sunumu"*, (Çev. Barış Cezar), Metis Yayınları, İstanbul.

Grover, S. L. (1997), "Lying in Organizations: Theory, Research and Future Directions" in R. A. Giacalone and J. Greenberg (Eds.), *Antisocial Behavior in Organization,* Thousand Oaks, CA, Sage.

Grover, S. L. (1993), "Lying, Deceit and Subterfuge: A Model of Dishonesty in the Workplace", Organization Science, p. 478-495.

Gruys, M.L. & Sackett, P.R. (2003), "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior", International Journal of Selection and Assessment, 11(1), pp.30-42.

Hambrick, D. C. (2007), "The Field of Management's Devotion to Theory: Too Much of A Good Thing?." Academy of Management Journal, *50*(6), 1346-1352.

Hirschi, T. and Gottfredson M. R. (1993), "Commentary: Testing the General Theory of Crime", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, *30*(1), p. 47 54.

Hirschi, T. (1969), "A Control Theory of Delinquency", *Criminology Theory: Selected Classic Readings*, p. 289-305.
Hollinger, R. C. and Clark J. P. (1982), "Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance", *Sociological Quarterly*, 23, p. 333-343.

Koyuncu, S. C. (2015), "Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular Ve Kullanılan Yöntemler: 2010-2015 Yılları Ulusal İşletmecilik Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", *İş ve İnsan Dergisi*, *2*(2), 127-135.

Lombroso, C. (2006), *Criminal Man*, (Çev. Mary Gibson, Nicole Hahn Rafter), Duke University Press.

Marx, Karl, and Engels F. (1967), "The Communist Manifesto (1848)." *Trans. AJP Taylor. London: Penguin*.

Merton, R. K. (1938), "Social Structure and Anomie", *American Sociological Review*, *3*(5), p. 672-682.

Messner, S. F. and R. Rosenfeld (1997), "Political Restraint of the Market and Levels of Criminal Homicide: A Cross-National Application of Institutional-Anomie Theory", *Social Forces*, *75*(4), p. 1393-1416.

Nye, F. I. (1958), *Family Relationships and Delinquent Behavior*, John Wiley, Oxford, England.

O'Leary-Kelly, A. M., R. W. Griffin and D.J. Glew (1996), "Organization-Motivated Aggression: A Research Framework", *Academy of Management Review*, 21, p. 225-253.

Puffer, S. M. (1987), "Prosocial Behavior, Noncompliant Behavior and Work Performance Among Commission Sales People", *Journal of Applied Psychology*, 72 , p. 615-621.

Raelin, J. A. (1984), "An Examination of Deviant/Adaptive Behaviors in Organizational Careers of Professionals", *Academy of Management Review*, 9, pp. 413-427.

Reckless, W. C.(1970), *Containment Theory*, Editura John Witey, New York.

Reiss, A. J. (1951), Delinquency as the Failure of Personal and Social Controls", *American Sociological Review*, p. 196-207.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995), "A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", Academy of Management Journal, 38 (2), pp.555-572.

Rynes, S. L. (2005), "Taking Stock and Looking Ahead", *Academy of Management Journal,* 48: pp. 732–737.

Seçer, B. ve Seçer, H. Ş. (2009), "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi", Çalışma Yaşamında Davranış, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, s.424-462.

Simmel, G. (1964), "Sociology of Georg Simmel, Translation and Introduction" by Kurt H. Wolff. Glencoe, IL: The Free Press, London: Collier Macmillan.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kesler, S. (2006), "The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", Journal of Vocational Behavior, 68 (3), pp.446-40.

Sutton, R. I., & Staw, B. M. (1995), "What theory is *not", Administrative Science Quarterly,* 40: 371–384.

Sykes, G. M. and D. Matza, "Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency", *American Sociological Review*, 1957, p. 664-670.

Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2016), "Türkiye'deki Örgütsel Davranış Yazınına Bakış: Örgütsel Davraniş Kongrelerinin Yazar Ve İçerik Yönünden Ağ Analizi İle İncelenmesi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18/1, s. 328-354.

Üsdiken B., and Wasti S. A. (2009), "Preaching, Teaching and Researching at The Periphery: Academic Management Literature İn Turkey, 1970-1999", *Organization Studies*, 30(10), pp. 1063-1082.

Üsdiken, B. ve Erden, Z. (2001), "Örnek Alma, Mecbur Tutulma Ve Geçmişe Bağımlılık: Tür¬kiye'deki Yönetim Yazınında Değişim", Amme İdaresi Dergisi, 34(4), s.1-31.

Üsdiken, B. ve Erden, Z. (2002), "1990'lı yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar", *Yönetim Araştırmaları Dergisi,* 1(2), s.91-112.

Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996), "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework", Organization Science, 7(2), pp.151-161.

Warren, D. E., (2003) "Constructive and Destructive Deviance in Organizations", *The Academy of Management Review* , No. 4 , p. 622-632.

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI STRES DÜZEYİNİN TÜKENMİŞLİK HİSSİNİ ETKİLEMESİNDE İŞ ANLAMININ ARACI ETKİSİ

Doç.Dr. Mine Afacan FINDIKLI

Beykent Üniversitesi İİSBF, minefindikli@beykent.edu.tr

Öğr. Gör. Ceyda AFACAN

MSGSÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, ceyda.afacan@ogr.msgsu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın ana amacı, çalışanların algıladıkları stres düzeyinin tükenmişlik hissi üzerindeki etkilerini araştırmak ve bu ilişkide iş anlamının aracı etkisini sorgulamaktır. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre; İş stresinin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisi anlamlı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın da iş anlamı üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Çalışanların algıladıkları iş stresi, tükenmişlik düzeyini hem direk hem de iş anlamını aracı değişken olarak kullanarak etkilemektedir. Çalışanların algıladıkları iş stresi ile tükenmişlik arasında işe yükledikleri anlam istatistiksel olarak anlamlı düzeyde aracı etkiye sahip olup, algıladıkları iş stresi arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artmakta ancak algılanan iş stresinin iş anlamını düşürmesi ile tükenmişlik düzeyi daha da artmaktadır. Bununla birlikte; verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyi olan çalışanlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yüksek iken, iş anlamı seviyesinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan İş Stresi, Tükenmişlik, İş Anlamı, Yapısal Eşitlik Modeli, Aracı etki

1. Giriş

Günümüz zorlu rekabet koşullarının ve belirsizliğin hakim olduğu çalışma ortamında hissedilen maliyet, zaman ve kalite baskısı, çalışanları iş stresini yönetememe riski ile karşı karşıya bırakmaktadır. Gerek işin özellikleri gerekse rol çatışması, rol belirsizliği gibi stres yaratıcı unsurlar çalışanların iş stresini giderek artan seviyelerde hissetmelerine sebep olmaktadır (Gürel, 2016:354) . İş stresinin uzun bir dönemde devam etmesi durumda ise, çalışan bireyde fiziksel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkabilmektedir. İş stresi bireylerde; korku, sinirlilik hali, sıkıntı, öfke ve depresyon gibi duygusal olumsuzluklara sebep olduğu gibi (Motowidlo vd. 1986), tükenmişlik hissine de yol açabilmektedir(Griffin vd., 2009).

Son yıllarda her meslek grubundaki çalışanlarda sıklıkla gözlemlenmeye başlanan tükenmişliği Maslach ve Leiter (1987); bireyin çalışma ortamında yapmak zorunda oldukları ile kendi durumları arasındaki bölünmüşlük ve parçalanmışlık hissi olarak tanımlamışlardır. Çalışma koşullarından dolayı ortaya çıkabilen ve izleyenler tarafından da gözlemlenebilen bu olumsuz his, bireyi değerlerinde, itibarında ve ruhunda erozyona uğramış hissettirebilmektedir (Maslach, 2003; Maslach ve Leiter, 2011). İlgili yazında, tükenmişlik hissinin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutları ile birlikte incelendiği gözlemlenmektedir.

İş anlamı, insanın yaşama bakışında ve tutumlarında çalışma amaçlarının ne derece etkili ya da önemli olduğu; bireyin işi vasıtasıyla yaşam anlamı ve amacını yerine getirmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Chalofsky, 2003). Bireylerin yaşamlarındaki anlam arayışına pozitif ve önemli katkısının yanı sıra işten alınan tatminin de artmasında etkili olan iş anlamının, çalışanlarda birtakım bilişsel, duygusal, davranışsal ve ekonomik faydalar sağladığına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır (Kamdron, 2005; Steger, 2012). İnsanın yaşama bakışında ve tutumlarında çalışma amaçlarının ne derece etkili ya da önemli olduğunu ifade eden iş anlamı düzeyinin örgütsel davranış alanında ele alınan değişkenlerle ilişkili (Rosso vd., 2010) olduğu varsayımından hareketle, iş anlamını olumsuz

yönde etkileyebilecek öncülerin ve arıllarının belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, bireyin iş stresi algısı ve tükenmişlik hissi ilişkisinde, mesleğe dair iş anlamının etkileri araştırılmaktadır. Bu araştırmanın henüz kısıtlı sayıda olan iş anlamı ile ilgili çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Literatür taraması

2.1. Algılanan iş stresi düzeyi ile tükenmişlik hissi ilişkisi

İş stresinin kısa dönemli hissedilmesi ve ortalama bir seviyede olması iş performansını olumlu yönde etkilerken (Olusegun vd., 2014), yüksek seviyelerde olması ve uzun bir dönem sürmesi durumda, çalışan bireyde fiziksel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkarabilmektedir (Kang vd, 2016:349). İş stresi bireylerde; korku, sinirlilik hali, sıkıntı, öfke ve depresyon gibi duygusal olumsuzluklara sebep olduğu gibi (Motowidlo vd. 1986), tükenmişlik hissine de yol açmaktadır (Griffin vd., 2009; Güner vd., 2014).

İlk olarak Freudenberger (1974:159) tarafından tanımlanan tükenmişlik; başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı sonucu duyarsızlaşması veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin tükenme durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslash ve Jackson (1981) da tükenmişliği; fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularını, bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar şeklinde göstermesine sebep olan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır. Cherniss (1980), tükenmişliği çalışanın aşırı strese ve işindeki doyumsuzluğa karşı işinden soğuması şeklinde gösterdiği bir tepki olarak tanımlamış ve işteki stres kaynaklarına vurgu yapmıştır (Sürvegil, 2006:35). Aşırı ve uzun dönem süren stresin tükenmişlik hissini arttırdığı farklı araştırmalarla ortaya konmaktadır (Griffin vd., 2009; Lin vd., 2013; (Griffin vd., 2009; Güner vd., 2014). Araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir:

1.H_1: İş stresi ile tükenmişlik hissi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Algılanan iş stresi düzeyi ile iş anlamı ilişkisi

Günümüzde gerek işin özellikleri gerekse rol çatışması, rol belirsizliği gibi stres yaratıcı unsurlar ve diğer sosyal değişkenler sebebiyle çalışanlar iş stresini giderek artan seviyelerde hissetmektedirler (Gürel, 2016). İş stresi, bireyin ihtiyaç ve özellikleri ile işle ilgili talep, görev ve iş özelliklerinin uyuşmazlığı olarak tanımlanabilmektedir (Schuler, 1980). İş anlamı ise, insanın yaşama bakışında ve tutumlarında çalışma amaçlarının ne derece etkili ya da önemli olduğu; bireyin işi vasıtasıyla yaşam anlamı ve amacını yerine getirmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Chalofsky, 2003).

Bireyin anlam arayışı temel bir güdü olmakla beraber, "anlamı" yakalaması için uğruna çaba gösterdiği hedeflere ulaşmak aynı zamanda uzun bir mücadele gerektirir (Frankl, 2015). Bu bakımdan iş anlamı bireyin hangi örgütte, hangi pozisyonda yer aldığı ile ilgili olmayıp, kişinin burada ne yapabildiği ile ilgili olmaktadır. İş karakteristikleri modelinde (Hackman ve Oldman, 1975) yer alan beceri çeşitliliği, görev kimliği, özerklik, geri besleme görevin anlamlılığını sağlamakta ve çalışanın motivasyonunu arttırmaktadır. Karasek ise (1979) "Talep-Kontrol Modeli" (job-demand control model) çerçevesinde birey beklenmeyen görev ve stres kaynakları sebebiyle işe bağlı olarak stres yaşadığını belirtmektedir. Bu stresin de psikolojik sağlığı etkilediği bilinmektedir. Yaşanan stres seviyesinin iş – özel yaşam dengesini bozmaya başlayacak kadar (Al-Saidi, 2015) yüksek algılandığı durumda işin anlamında da azalma olup olmayacağı merak konusudur. (Allan vd., 2015) çalışmasında göre algılanan stresin artması durumunda hem iş anlamının hem yaşam anlamının negatif yönde etkilendiği söylemiştir ancak ilişki düzeylerinin %20 civarında düşük olduğu dikkat çekmektedir. Literatürde bulunan diğer bir çalışma ise (Sovet vd., 2016) algılanan olumsuz çalışma koşulları baskısının iş anlamı ile direk ilişkili olmadığını göstermiştir. İlgili yazında iş stresi ve iş anlamına yönelik başka bir çalışma henüz gözlemlenememiştir. Araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir:

2.H_1: İş stresi ile iş anlamı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. İş anlamı ile Tükenmişlik hissi ilişkisi

Bir tanıma göre iş anlamı, insanın yaşama bakışında ve tutumlarında çalışma amaçlarının ne derece etkili ya da önemli olması şeklinde açıklanmaktadır. Cynthia (2010) ve Andrew da (2011) iş yerindeki mutluluğun iş anlamını olumlu yönde etkileyeceğini aktarmıştır (Yaman ve Sarıçam, 2015:18). Bu düşünce çerçevesinde iş anlamındaki azalmanın ya da işin anlamını yitirmesinin tükenmişliğin bir öncülü olduğu öngörülmektedir. Bu düşünceyi destekler biçimde; Bergen Tükenmişlik Ölçeği'nin (Bergen Burnout Inventory-BBI) alt boyutları incelendiğinde, üç alt boyuttan birinin iş anlamına yönelik olduğu görülmektedir(Mashlach ve Leiter, 2016). Diğer çalışmaların sonuçları da, yaşam anlamının iş anlamından önemli biçime beslendiğini ve tükenmişlik sendromunun öncülleri olduğunu ortaya koymaktadır (Hatinen,2008:12 lacovides vd.,2003). İşin birey için anlamını yitirmesi tükenmişliğin öncüllerinden biri kabul edilmektedir. Bu çerçevede;

3.H_1: İş anlamı ile tükenmişlik hissi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.4. Algılanan iş stresi düzeyi ile tükenmişlik hissi ilişkisinde iş anlamının etkisi

İlgili yazında, tükenmişliğin iş stresi, depresyondan daha yoğun biçimde iş performansını olumsuz etkilediği, bireyi fiziksel ve ruhsal sağlığını üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirtilmektedir. Tükenmişlik hissinin, işe yönelik yüksek beklentileri karşılamasında bireyin yetersiz kaldığı ve iş stresinin yüksek derecede ve uzun dönemli algılandığı durumların bir sonucu ortaya çıktığı söylenebilir. Belli bir seviyenin üzerindeki ve uzun süreli iş stresi tükenmişlik hissi ile ilişkili görülmektedir (Hatinen,2008:12). Buna ek olarak, yaşam anlamının iş anlamından önemli biçime beslendiğini ve tükenmişlik sendromunun öncülleri olduğu (Hatinen,2008:12 lacovides vd.,2003). (Hatinen,2008:12 Lacovides vd.,2003) dikkate alındığında, bu çalışmada öngörümüz iş stresinin uzun dönemde tükenmişliğe yol açtığı ve işe yönelik anlamda azalmanın ya da işin anlamsızlaşması durumunun tükenmişlik hissini daha fazla ve kısa sürede ortaya çıkaracağı yönündedir.

4.H_1: İş stresi tükenmişlik ilişkisinde iş anlamının aracı etkisi bulunmaktadır.

3. Araştırmanın yöntemi

3.1. Örneklem, ölçekler ve veri analizi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da beyaz yakalı çalışan ve yöneticiler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme metoduyla anketler bilişim ve finans sektörü çalışanlarına uygulanmış, 390 çalışandan kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırmada demografik özelliklerin sorulduğu form, Algılanan İş Stres Ölçeği (Baltaş ve Baltaş, 2002), Maslach Tükenmişlik Envanteri (Çapri, 2006) ve İş Anlamı Ölçeği (Keleş ve Afacan Fındıklı, 2016) kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 21.0 ve AMOS 16 Paket programları yardımıyla yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki Yapısal Eşitlik Modeli ile değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2002). Aracı etkinin anlamlılığı için Sobel testi kullanılmıştır (Sobel, 1982). Normal dağılımın değerlendirilmesinde Kolmogorov-Smirnov testi ve alt hipotezler için Kikare ve Mann Whitney U testi, Pearson Korelasyon Analizinden yararlanılmıştır (Büyüköztürk vd.,2015).

4. Bulgular ve sonuç

Araştırmaya katılan çalışanların 112'si (%28,7) 20-29, 138'i (%35,4) 30-39, 140'ı (%35,9) 40 ve üstü yaş grubundadır. 180'i (%46,2) kadın, 210'u (%53,8) erkektir. 196'sı (%50,3) bekar, 194'ü (%49,7) evli; 278'i (%71,3) lisans, 102'si (%26,2) yüksek lisans, 10'u (%2,6) doktora mezunudur. Çalışanların hizmet süresi ise 148'i (%37,9) 1-5 yıl, 94'ü (%24,1) 6-10 yıl, 44'ü (%11,3) 11-15 yıl, 26'sı (%6,7) 16-20 yıl, 48'i (%12,3) 21-25 yıl, 30'u (%7,7) 26 ve üzeridir.

Tablo 4. Algılanan İş Stresi, Tükenmişlik Ve İş Anlamına İlişkin Bulgular

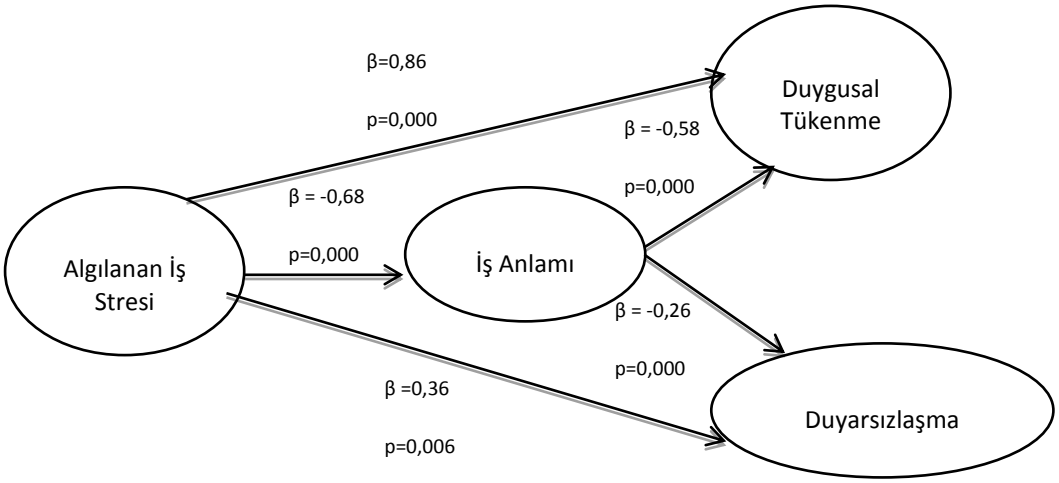
	Ort ± SS	**Cronbach's Alpha**	**Algılanan İş Stresi**	**Duygusal tükenme**	**Duyarsızlaşma**
Algılanan İş Stresi	2,56 ± 0,46	0,711			
Duygusal tükenme	2,53 ±0,66	0,817	0,509**		
Duyarsızlaşma	1,85 ± 0,77	0,841	0,355**	0,460**	
İş anlamı	3,53 ± 0,65	0,838	-0,302**	-0,551**	-0,504**

Güvenilirlik düzeyleri algılanan iş stresi (0,711), duygusal tükenme (0,817), duyarsızlaşma (0,841) ve iş anlamı (0,838) için yüksek bulunmuştur. Tanımsal bulgular incelendiğinde ise araştırmaya katılan çalışanların ortalama olarak algıladıkları iş stresi düzeyleri, duygusal tükenmeleri düşük, duyarsızlaşmaları oldukça düşük ve bununla birlikte işe yükledikleri anlam ise ortanın üstünde bir seviyededir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; algılanan iş stresinin duygusal tükenme ile %50,9 düzeyinde pozitif, duyarsızlaşma ile %35,5 düzeyinde pozitif, iş anlamı ile %30,2 düzeyinde negatif korelasyonu olduğu görülmüştür. Duygusal tükenmenin iş anlamı ile %55,1 düzeyinde negatif, duyarsızlaşma ise iş anlamı ile %50,4 düzeyinde negatif korelasyonu bulunmuştur. Algılanan iş stresi ile tükenmişlik arasında pozitif, iş anlamı ile negatif ama düşük düzeyde bir korelasyon dikkat çekmektedir.

Tablo 5. Tükenmişlik Ve İş Anlamı Düzeylerinin Algılanan İş Stresi Varlığına Göre Farkının İncelenmesi

	Uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyi (n=216)	**Verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyi (n=174)**	**MW**	**p**
	Ort ± SS	**Ort ± SS**		
Duygusal tükenme	2,32 ± 0,47	2,79 ± 0,76	12136	**0,000**
Duyarsızlaşma	1,53 ± 0,63	2,25 ± 0,75	8288	**0,000**
İş anlamı	3,68 ± 0,51	3,35 ± 0,76	13932	**0,000**

Çalışanların 216'sının (% 55,4) uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyinde, 174'ünün (% 44,6) verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyinde olduğu görülmüştür. Stres düzeyi olumlu ve olumsuz olan çalışanlar arasında duygusal tükenme (MW=12136; p=0,000), duyarsızlaşma (MW=8288; p=0,000) ve iş anlamı (MW=13932; p=0,000) açısından anlamlı fark olduğu görülmüştür. Verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyi olan çalışanlarda duygusal tükenme, duyarsızlaşma yüksek iken, iş anlamı seviyesinin düşük olduğu tespit edilmiştir.



Grafik 1. Yapısal Eşitlik Modeli

Çok değişkenli istatistiksel analiz olan Yapısal Eşitlik Modeli sonuçlarına göre; İş stresinin, iş anlamı üzerindeki etkisi negatif yönlü olarak anlamlıdır (β=-0,68; p=0,000). İş stresinin, Duygusal tükenme (β=0,86; p=0,000) ve duyarsızlaşma (β=0,36; p=0,006) üzerindeki direk etkisi pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlıdır. İş anlamının, Duygusal tükenme (β=-0,58; p=0,000) ve duyarsızlaşma (β=-0,26; p=0,000) üzerindeki direk etkisi negatif yönde anlamlıdır. İş stresinin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisi anlamlı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın da iş anlamı üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Model uyum iyiliği değerleri χ2/sd = 3,402; RMSEA = 0,079; GFI = 0,69; AGFI = 0,65 olarak bulunmuştur.

Çalışanların algıladıkları iş stresi, tükenmişlik düzeyini hem direk hem de iş anlamını aracı değişken olarak kullanarak etkilemektedir. Bu çerçevede; Algılanan iş stresi ile tükenmişlik arasında iş anlamı aracı bir etkiye sahiptir. Sobel testine göre iş anlamının aracı etki düzeyi hem duygusal tükenmenin (Sobel=3,27; p=0,001) hem de duyarsızlaşmanın (Sobel=2,70; p=0,006) aracı etkisi anlamlı bulunmuştur. Çalışanların algıladıkları iş stresi ile tükenmişlik arasında işe yükledikleri anlam istatistiksel olarak anlamlı düzeyde aracı etkiye sahiptir.

KAYNAKÇA

Al-Saidi, (2015). "The Impact of Advanced Technology on Work- Life Balance for Administrative Staff at UNRWA- Gaza Field Office", The Islamic University of Gaza, Yükseklisans Tezi.

Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2015) Meaningful Work as a Moderator of the Relation Between Work Stress and Meaning in Life. Journal of Career Assessment.

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016) Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. Frontiers in psychology, 7

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 19.baskı, Pegem Akademi, Ankara.

Chalofsky, N. (2003), "An emerging construct of meaningful work", Human Resource Development International, 6(1), 69−83.

Çapri, B. (2006), "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1), 62-77.

Frankl, V. E. 1984. Man's search for meaning. New York: Pocket Books.

Freudenberger, H.J. (1974), "Staff Burn-Out", Journal of Social Issues, 30(1), s.159-165.

Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A., ve Baker, D.N. (2009), "Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff", Criminal Justice and Behavior, 37, 239-255.

Güner, F.; içek, H. ; Can, A. (2014)."Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6(3), 59-76.

Gürel, E.B. (2016), "Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: amprik bir araştırma", Sosyal Bilimler Dergisi, 48, 349-364.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60 (2), 159-170.

Hatinen, Marja, (2008), "Treating Job burnout in employee rehabilitation"Jyvaskyla Üniversitesi SBE tezi.

Kamdron, T. 2005. Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. International Journal of Public Administration, 28:1211–1240.

Kang, J.; Heo, J.; Kim, J. (2016), "The followership of hotel employees and the relationship between occupational burnout, job stress, and customer orientation: Targeting the hotel service providers at luxury hotelsTourism and Hospitality Research" 16(4) 345–358.

Karasek, Robert A. (1979), "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign," Administrative Science Quarterly, 24 (2): 285-308.

Keleş, H. ve Afacan Fındıklı, M. (2016), "The Effect Of The Meaningfulness Of Work On Job

Satisfaction, Job Stress And Intention To Leave", 5th World Conference on Business, Economics and Management, WCBEM .

Lacovides, A.; Fountoulakis , K.N.; Kaprinis, St. ; Kaprinis, G. (2003), "T he relationship between job stress, burnout and clinical depression", Journal of Affective Disorders 75, 209-221.

Lin, J.Y.; Lin, C.J.; Cheng, C.J. (2013). "A Study of the Relationship between Job Stress, Job Burnout, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Medical Radiologists in Taiwan", 34(2), 149-167.

Maslach, C., Susan E. J. (1981), "The Measurment of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behaviour, Vol.2, s.98.

Maslach, C. (2003), "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention" Current Directions in Psychological Science, 12(5), 189-192.

Maslach C. ve Leiter Michael P. (2011), Burn-out. Le syndrome d'épuisement professionnel, Les Arènes, 1-270.

Maslach C. ve Leiter Michael P. (2016), Understanting the burnout experience: Recent research and its implications psychiatry", http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/wps.20311/epdf., Erişim Tarihi:10.10.2016.

Olusegun, A.J.; Oluwasayo, A.J.; Olawoyim, O. (2014), "An Overvıew Of The Effects Of Job Stress On Employees Performance In Nıgerıa Tertıary Hospıtals", Scıentıfıc Revıew Artıcle, 4, s. 139-153.

Rosso, B.D., Dekas, K.H. ve Wrzesniewski, A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior, 30: 91-127.

Schuler RS (1980) Definition and conceptualization of stress in organizations. Organizational Behavior and Human Performance 25(2): 184–215.

Sobel, M. (1982), "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models", Sociological Methodology, 13, 290-312.

Steger, M. F.; Dik, B. J., ve Duffy, R. D. 2012. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). Journal of Career Assessment, 00(0):1-16.

Sürgevil, O.,Çalısma Hayatında Tükenmislik Sendromu, Nobel Yayın Dağıtım,

Ankara, 2006. Aktaran, Özgür, s.35.

Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2012), Using Multivariate Statistics, 6th Edition, Boston: Pearson Education.

Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi www.e-ajeli.com [Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction] e-ISSN:2148-2667 2015 – 3 (2), 16-26 PSİKOŞİDDETİN İŞ ANLAMINA ETKİSİ Erkan Yaman*, Hakan Sarıçam**

KARİYER GELECEK ALGISININ PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ

Doç.Dr.Hatice Necla KELEŞ

Bahçeşehir Üniversitesi

necla.keles@vs.bau.edu.tr

Öğr.Gör. Dr.Tuğba Kıral ÖZKAN

Bahçeşehir Üniversitesi

tugba.kiral@es.bau.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer gelecek algıları ile psikolojik dayanıklılık değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma grubunu Bahçeşehir Üniversitesi'nde lisans eğitimine devam eden 330 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Kariyer Gelecek Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma bulguları psikolojik dayanıklılık değişkeni ile kariyer gelecek algısının alt boyutları olan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca kız öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu, kariyer uyumluluğu ile kariyer iyimserliği değişkenlerinde ise kız ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı çalışmanın diğer bulguları olarak ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği, Gelecek Algısı, Psikolojik Dayanıklılık

1. Giriş

Son yıllarda gerek artan rekabet ortamında bulunan işletmelerde çalışanların yoğun stres ile mücadele etmek durumunda kalmaları gerekse çalışanlarda aranan özelliklerdeki değişimler bireylerin meslekler arasındaki geçiş döngüsünü hızlandırarak (Cairo vd.,1996: 191) kariyeri yönlendirme sorumluluğunu bireylere doğru kaydırmış (Özden, 2005: 159-175) ve kariyer anlayışına farklı bir boyut getirmiştir. Örgütsel bağlamda olumsuz duygulanım ve strese katlanabilme yeteneğinin açıklanmasında daha zor iş gereklerini yönetebilecek personel seçimleri ile eğitim ve geliştirme programlarında psikolojik dayanıklılık önemli bir faktör olarak kullanılabilmektedir (Basım ve Çetin, 2011: 105). Günümüz iş yaşamında "değişen meslekler ve çalışma şartları ile baş edebilme becerisi" (Super ve Knasel, 1981) olarak açıklanan kariyer uyumluluğu kavramı ile iyimser kişilik özelliklerinin kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan engellerle başa çıkma konusunda bireylere güdülenme sağlayacağı düşünülmektedir (Patton vd., 2004'den Kalafat, 2012: 171). Buradan hareketle bu çalışma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği boyutlarını kapsayan kariyer gelecek algıları psikolojik dayanıklılık değişkenine göre incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

"Kariyer" kavramı kişinin yaşamı boyunca deneyimlediği iş ve meslekler ile ilgili görevler, roller ve faaliyetler olarak ifade edilmektedir (Arnold, 2009'dan Ünsal, 2014: 3). Kişinin işi ya da mesleği bir başkasınınki ile aynı olabilirken kariyeri tamamen kendine özgü olup, onun kişisel geçmişini ifade etmektedir. Kariyerin tam olarak hangi deneyim veya yaşantıyla başladığını belirlemek oldukça zor olduğundan bunu yaşamın bütününe yayılan bir gelişim süreci olarak görmek uygun olacaktır. Kariyer gelişimi bazı bireyler için oldukça tahmin edilir biçimde devam ederken, bazıları için ise daha fazla değişikliği içerebilmektedir (Ünsal, 2014: 3).

Yaşamın zorlukları karşısında bireyler farklı davranışlar gösterebilmektedirler. Bazıları umudunu kolaylıkla yitirirken bazıları kendini toparlayarak mücadeleye devam eder. Birisi işten çıkartıldıktan sonra özgüvenini geri kazanamazken, bir diğeri boşanmasından sonra sürekli bunalıma girerek yaşamının birkaç yılını heba eder. Bireylerin zorluklar karşısında gösterdikleri davranış değişikliklerinin nedenlerini inceleyen araştırmalarda yanıtı aranan soru insanların yaşamın zorluklarının üstesinden gelmelerini sağlayan bu dayanıklılık özelliğinin tam olarak ne olduğudur (Coutu, 2010: 135). Literatürde "psikolojik dayanıklılık" olarak ifade edilen kavram kişinin engel, belirsizlik ve benzeri olumsuz durumlarla baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak ifade edilmektedir (Luthans vd.,2006: 387-393). Stresi azaltan ve stresli olaylarla başa çıkma becerisini destekleyen bir kişilik özelliği olan psikolojik dayanıklılık (Kobasa, 1979) ile ilgili yapılan çalışmalarda, psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek bireylerin etkili problem çözme yeteneği ve etkili kişiler arası iletişim becerileri gibi olumlu özelliklere sahip oldukları vurgulanmıştır. Olumsuz olaylar yaşayıp da başarısız olmuş bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ise geliştirilerek, karşılaştıkları sorunların üstesinden daha kolay gelebilecekleri ya da bu streslerden en az zararla kurtulabilecekleri yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Öz ve Yılmaz, 2009: 82-89). Genel olarak bir başarı veya uyum sağlama sürecini ifade eden (Hunter 2001'den Basım ve Çetin, 2011: 105) ve stresli olaylarla başa çıkma becerisini destekleyen özelliği nedeni ile ilgi çeken (Judkins ve Rind, 2005: 113-118 ; Klag ve Bradley, 2004: 137-161) psikolojik dayanıklılık öğrenilebilir bir kişisel özelliktir (Beardslee ve Podorefsky 1998'den Basım ve Çetin, 2011: 105).

Örgütsel bağlamda olumsuz duygulanım ve strese katlanabilme yeteneğinin açıklanmasında daha zor iş gereklerini yönetebilecek personel seçimleri ile eğitim ve geliştirme programlarında psikolojik dayanıklılık önemli bir faktör olarak kullanılabilmektedir (Basım ve Çetin, 2011: 105). Coutu (2010: 133) işletmelerde psikolojik dayanıklılığın çalışanlarda aranan nitelikler listesinde yer almakta olduğunu, kimin başaracağını ve kimin başarısız olacağını eğitimden, deneyimden ve çalışmadan ziyade bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyinin belirleyeceğini ifade etmektedir.

Günümüzde yaşam boyu istihdamın giderek azalmasının bir sonucu olarak, çalışanların kariyer planlarını kendilerinin yapmaları ve farklı işletmeler tarafından istihdam edilebilir hale gelmeleri önem kazanmaktadır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde kariyer gelecek algısının bireylerin kariyerleri ile ilgili uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeyi alt boyutları ile ele alındığı (Rottinghaus vd., 2005) görülmektedir. Kariyer uyumluluğu, bireyin gelecekte yaşanabilecek değişimlerle başa çıkma, bu değişimlerden faydalanma konusunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin bakış açısı, yeni iş sorumlulukları karşısında kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan beklenmedik olaylarda kendini toplama yeteneği olarak ifade edilmektedir (Kalafat, 2012: 171). Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu, bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaştığı, mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücüdür. Söz konusu özellik aslında bir başa çıkma becerisidir ve deneyimlerle kazanılabilir. Uyum becerisi yüksek olan bireylerin diğer bireylere göre daha planlı ve gerçekçi kararlar almaları beklenmektedir (Ebberwein vd., 2004'den aktaran Kalafat, 2012: 170). Bireyin uyum sürecini atlatmasında öz farkındalık, mesleki farkındalık, destek, kontrol, iş-yaşam dengesi ve kendine duyduğu güven gibi faktörler önem taşımaktadır. Öte yandan söz konusu durumdaki bu bireylerin yaşamlarında yeni durumlarla baş etmede sahip oldukları iyimserlik eğilimleri ile uyum süreçleri arasındaki ilişki dikkat çekmektedir (Zorver ve Owen, 2014: 317).

Kariyer iyimserliği bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması ya da olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesidir (Kalafat, 2012: 171). Scheier ve Carver'a (1987) göre kariyer iyimserliği kişilerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesi zor gibi görünse de olumlu bir bakış açısına sahip olmalarıdır(Zorver ve Owen, 2014: 317). Buradan hareketle çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği boyutlarını kapsayan kariyer gelecek algıları psikolojik dayanıklılık değişkenine göre incelemek ayrıca cinsiyet değişkeni açısından farklılıkları analiz etmektir.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H_1: Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_3: Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H_4: Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H_5: Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın çalışma grubunu Bahçeşehir Üniversitesi 2016-2017 akademik yılında eğitim gören 330 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada **v**eri toplama araçları olarak öğrencilerin kariyer gelecek algılarının ölçümünde Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kalafat (2012: 169-179) tarafından Türkçe' ye uyarlaması yapılan "Kariyer Geleceği Ölçeği" ile psikolojik dayanıklılık düzeylerinin belirlenmesinde Friborg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen Basım ve Çetin (2011: 104-114) tarafından Türkçe' ye uyarlaması yapılan "Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" kullanılmıştır. "Kariyer Geleceği Ölçeği" 25 maddeden oluşmakta olup Cronbach's Alfa güvenilirlik değeri 0,850' dir. "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" ise 33 maddeden oluşmakta olup Cronbach's Alfa güvenilirlik değeri 0,854 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler her iki ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2014). Kariyer Geleceği Ölçeği yapısal olarak kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutların güvenilirlik değerleri ise "kariyer uyumluluğu" 0,749 , "kariyer iyimserliği" 0,801 ve "bilgi" 0,542'dir. 3. boyut olan "bilgi"nin güvenilirlik değerinin düşük olması nedeni ile analize "kariyer uyumluluğu" ve "kariyer iyimserliği" alt boyutları ile devam edilmiştir.

Verilerin analizinde araştırma amacı doğrultusunda pearson korelasyon ve bağımsız örneklem T testi analizi yapılmıştır. Analizden önce verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ile -1 aralığında olduğundan normallik varsayımının sağlandığı kabul edilmiştir.

4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin %62,1'i kız , %37,9'u erkektir. %31,5'i Mühendislik ve Doğa Bilimleri, %19,1'i İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler, %15,2'i Sağlık Blimleri, %12,1'i Hukuk, %11,8'i Mimarlık ve Tasarım, %7,6'sı İletişim, %2,7'si Eğitim Fakültesi'nde eğitimlerine devam etmektedir. Araştırmaya katılan 330 öğrencinin psikolojik dayanıklılık düzeylerini belirlemek için madde parselleme yapılmış ve her katılımcının 33 maddeye verdiği cevaplar toplanmıştır. Katılımcıların Psikolojik dayanıklılık düzeyleri Tablo 1'de görülmekte olup ölçekten aldıkları puanların ortalaması 130,3 standart sapmasının 16.96'dır. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinden minimum 33, maksimum 165 puan alınabilmektedir. Bu araştırmada elde edilen minimum puan 84, maksimum puan ise 165'dır. 33 puan alan bir öğrencinin psikolojik dayanıklılık düzeyinin sıfır, 165 puanında en yüksek düzey olduğu kabul edildiğinde ortalama değerin 130,3 olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırma kapsamındaki öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeyilerinin ortalamının üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Psikolojik Dayanıklılık Betimsel İstatistik Değerleri

	N	Min.	Max.	Ort.	Std.Sp.
Psikolojik Dayanıklılık	330	84	165	130,3	16,96

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt ölçeklerinden alınacak en düşük puan 11 en yüksek puan 55'dir.Tablo 2 incelendiğinde öğrencilerin "kariyer uyumluluğu" ortalamasının 42,27 (ss=5,17), "kariyer iyimseliği" alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının ise 40,58 (ss=6,69) olduğu görülmektedir. Bulgulara göre araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin genel olarak yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği Betimsel İstatistik Değerleri

	N	Min.	Max.	Ort.	Std.Sp.
Kariyer Uyumluluğu	330	24	55	42,27	5,17
Kariyer İyimserliği	330	22	55	40,58	6,69

H_1: Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1 ve H_2 hipotezleri için kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği değişkenlerinin psikolojik dayanıklılık değişkeni ile olan ilişkisine ilişkin bulgular şu şekildedir:

Tablo 3. Kariyer Uyumu ve Kariyer İyiliği ile Psikolojik Dayanıklılık Korelasyon Analizi Sonuçları

		Psikolojik dayanıklılık
Kariyer Uyumlulugu	Pearson Correlation	,372**
	Sig. (2-tailed)	0,000
Kariyer İyimserligi	Pearson Correlation	,442**
	Sig. (2-tailed)	0,000

Tablo 3 incelenecek olursa kariyer uyumluluğu ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir (r= 0,372, p<0,01). Kariyer iyimserliği ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir (r=0,442, p<0,01).

Bulgular H_1 ve H_2 hipotezlerini desteklemektedir.

H_3: Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin cinsiyete göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgular Tablo 4' te görülmektedir.

Tablo 4. Psikolojik Dayanıklılığın Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Std.S	sd	t	Sig.(p)
Kız	205	133,3	16,36	328	4,212	0,000
Erkek	125	125,39	16,84			

Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermekte olduğu görülmektedir (p <.05). Tablo 4'de ortalama değerler incelendiğinde kız

öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin erkek öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular H_3'ü desteklemektedir.

H_4: Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk değişkenlerinin cinsiyete göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgular Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5. Kariyer Uyumluluğu Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Std.S	sd	t	Sig.(p)
Kız	205	42,26	5,09	328	-0,037	0,971
Erkek	125	42,28	5,31			

Bulgulara göre üniversite öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı farklılık göstememektedir (p>.05). Tablo 5'de ortalama değerler incelendiğinde kız öğrencilerin kariyer uyumlulukları ile erkek öğrencilerin kariyer uyumlulukları arasında fark olmadığı anlaşılmaktadır. Bulgular H_4'ü desteklememektedir.

H_5: Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Üniversite ğrencilerinin kariyer iyimserliği değişkenlerinin cinsiyete göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgular Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Kariyer İyimserliği Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Std.S	sd	t	Sig.(p)
Kız	205	41,03	0,46	328	1,567	0,117
Erkek	125	39,84	0,60			

Bulgulara göre üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserlik düzeyleri cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı farklılık göstememekte olduğu anlaşılmaktadır r(p>.05). Table 6'da ki ortalama değerler incelendiğinde kız öğrencilerin kariyer iyimserliği ile erkek öğrencilerin kariyer iyimserliği arasında farkın çok az olduğu, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ifade edilebilir. Bulgular H_5'i desteklememektedir.

5. Sonuç

Çalışmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin kariyer gelecek algılarının psikolojik dayanıklılık değişkenine göre incelenmesidir. Toplanan verilere yapılan analiz sonuçları doğrultusunda üniversite öğrencilerinin kariyer gelecek algısının alt boyutları olan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile psikolojik dayanıklılık arasında istatistiki olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkabilmesi ve kariyer planlarında beklenmedik değişimler karşısında kendini toplama yeteneğini ifade eden kariyer uyumluluğu düzeyi, stresli yaşam durumları ile karşılaşıldığında kendini toparlama gücünün en önemli unsurunu oluşturan psikolojik dayanıklılık (Terzi, :2) düzeyi ile yükselmektedir. Bulgulara göre psikolojik dayanıklılık düzeyi yükseldikçe bireyin kariyer planlama sürecine kendini rahat hissetmesi ve gelecekteki kariyer gelişimlerine yönelik olumlu beklentiler içinde olmasını ifade eden kariyer iyimserliği düzeyinin de yükseldiği anlaşılmaktadır. Psikolojik dayanıklılığın öğrenilebilir bir kişisel özellik (Beardslee ve Podorefsky 1998'den Basım ve Çetin, 2011: 105) olduğu görüşünden hareketle üniversite öğrencilerine psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin farkındalık kazandırılması ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini yükseltmeye yönelik çalışmalar kariyerlerine başlama aşamasında önemli katkılar sağlayacaktır. Elde edilen bulguların yanı sıra çalışmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi

araştırma grubunun sadece Bahçeşehir Üniversitesi lisans öğrencilerinden oluşmasıdır. Araştırmanın farklı bölgelerdeki devlet ve/veya vakıf üniversitelerindeki öğrencilerle tekrarlanması bulguların genellenebilmesi bakımından önem taşımaktadır. Çalışmada yer alan değişkenlerin kişisel algılara dayanması ve kişisel beyan yoluyla ölçülmesi sınırlılıklar arasında sıralanabilir.

KAYNAKÇA

Basım, H.N ve ve Çetin, F. (2011), "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması", Türk Psikiyatri Dergisi, 22 (2), 2011, pp 104-114.

Boehm, J. K., ve Lyubomirsky, S. (2008), "Does happiness promote career success?", Journal of Career Assessment, 16 (1), 2008, pp 101-116.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. (2014), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik : SPSS ve LISREL Uygulamala, Pegem Yayınları, Ankara.

Cairo, P. C., Kritis, K., ve Myers, R. M. (1996), "Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory", Journal of Career Assessment, 4, 1996, pp 189-204.

Coutu, D.L. (2010), "Dayanıklılık Nasıl İşler?", Harvard Business Review Zor Zamanlarda Kariyerinizi Yönetmek, MESS Yayın No: 606, pp 133- 144.

Creed, P. A., Patton, W., ve Bartrum, D. (2002), "Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents", Journal of Career Assessment, 10 (1), 2002, pp 42-61.

Crowley, B. J., Hayslip, B., ve Hobdy, J. (2003), "Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood", Journal of Adult Development, 10 (4), 2003, pp 237-248.

Florian, V., Mikulincer, M. ve Taubman, O. (1995), "Does hardiness contribute to mental health during a stressful real life situtaion? The roles of appraisal and coping", Journal of Personality and Social Psychology, 68 (4),1995, pp 687-695.

Judkins, S. K., ve Rind, R. (2005), "Hardiness, stress, and job satisfaction among home care nurses", Home Health Care Management and Practice, 17 (2), 2005, pp 113-118.

Kalafat, T. (2012), "Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (38), 2012, pp 169-179.

Klag, S., ve Bradley, G. (2004), "The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender" , British Journal of Health Psychology, 9, 2004, pp 137-161.

Kobasa, S. C. (1979), "Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness", Journal of Personality and Social Psychology, 37(1), 1979, pp 1-11.

Luthans F., Avey J.B., Avolio B.J. (2006), "Psychological capital development: Toward a micro-intervention", Journal of Organizational Behavior, 27, 2006, pp 387– 393.

Öz F. ve Yılmaz B.E. (2009), "Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik Sağlamlık", Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 2009, pp 82–89.

Özden, M. C. (2005), Kariyerimi Baştan Yarat, Deniz Yalım (Edit.), İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, Hayat Yayınları, İstanbul.

Rottinghaus, P.J., Day, S.X., ve Borgen, F.H. (2005), "The Career Futures Inventory : A measure of career- related

Adaptability and optimism", Journal of Career Assessment, 13 (1), pp 3-24.

Savickas, M. L. (1997), "Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-SpaceTheory", The Career Development Quarterly, 3,45.

Super, D.E. ve Knasel, E. G. (1981), "Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution," British Journal of Guidance and Counseling, 9, pp 194-201.

Terzi, Ş.( ), " Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(29), pp 1-11.
Ünsal, P. (2014), Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı, Nobel Yayıncılık, İstanbul.

Zorver, C.E., ve Owen, F.K. (2014), "Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi", International Journal of Human Sciences, 11(2), 2014, pp 315-329.

TEKNOPARK VE FİRMA YÖNETİCİLERİNİN KURUMSAL ALGISININ İNOVASYON KAVRAMI ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ (TEKNOPARKLAR ÖRNEĞİ)

Hasan UZUN

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

huzun@firat.edu.tr

ÖZET

Çalışma ve iş hayatında yaşanan köklü değişim ve dönüşümler, yeni bir sosyal olgu olan teknoparkların her açıdan incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Pre-endüstriyel toplumlarda çalışma geçim için yapılan bir süreçtir; asla toplumsal bütünlük unsuru olmamıştır. Ancak endüstrileşme ile birlikte üreten ve tüketen bir toplum yaratılmıştır. Bu süreç günümüzde teknoparklarda insanların kendini gerçekleştirme savaşına dönüşmüştür.

Dolayısıyla sanayileşme ile başlayan değer ve normlardaki değişim, bilgi toplumunun simgesi teknoparklarda yeniden şekillenmiştir. Teknoparkların bize sunmuş olduğu bilgi enflasyonu; çalışma hayatının her alanında kendisini hissettirmiştir. Sanayi toplumunun simgesi fabrikaların çalışma ikliminin aksine, teknoparklar çok daha farklı bir üretim ilişkileri (çalışanların birbirleri ile, çalışanın iş veren ile, işverenin ve çalışanın yasal hakları gibi) ortaya koymaktadır.

Buna bağlı olarak teknoparkların örgütsel yapısı, fiziki ve ekonomik imkânlar çalışan ve yönetici profilini yaratıcılık üzerine kurgulamaktadır. Özellikle inovatif bireylerin kendilerini gerçekleştirmelerine fırsat veren kurumsal/örgütsel iklimi klasik yönetici anlayışını da reddetmektedir.

Amacımız teknoparkların örgütsel yapısına bağlı oluşan yönetici profilinin çalışanların yaratıcı kimliklerini nasıl şekillendirdiğini/etkilediğini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Teknopark, Yaratıcılık, Örgütsel Yapı/Örgütsel İklim, İnovasyon

2.Giriş

İnsanlar sosyal nitelikli canlılar oldukları kadar, oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflerine götürecek yöneticilere de gereksinin duyan varlıklardır. Günümüzde, yöneticilik tarih boyunca hiç olmadığı kadar örgütlerde önem kazanmış bir olgudur. Öyle ki, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek için çalışanlarının istekli katılımını sağlayan ve örgütsel verimliliği etkileyen kişilerdir.

Yöneticilerin kurumun varlık sebebini doğru algılayabilmesi, kurumsal verimliliği arttıracaktır. İnovatif kişilerin inovasyon yaptığı kurumlar olarak kabul ettiğimiz teknoparkların ve bu teknoparklar içerisinde faaliyet gösteren firma yöneticilerinin inovasyon algısı, kurumsal kimlik ve çalışan için hayati bir önem taşımaktadır. Çağdaş toplumlarda hayatta kalabilmek ve rekabet avantajını sağlayabilmek, bilginin üretildiği teknoparkların etkin bir şekilde yönetilmesi ile mümkündür. Stratejik yönetim sürecini destekleyici bir fonksiyona sahip olan yönetici bu açıdan önemli bir rol üstlenmektedir.

Bilgi toplumunda yönetici, kişiye bilgi süreçlerine katılma fırsatı, ortamı ve yeterliliği tanıyan, bilgiden yararlanmadaki etkinlik düzeyini belirleyen (Clarke, 2001:189) kişidir. Bilgi enflasyonunun

yaşandığı böyle bir ekonomik ve toplumsal yapı içerisinde faaliyet gösteren teknoparklar; ancak iyi bir yönetici/inovatif bir yönetici ile hedeflerine ulaşabilir veya yaşamlarını sürdürebilir.

Bilgi toplumunda hizmetler önemli bir ağırlık kazanmıştır (Bell, 1973:14). Bu nedenle bilgi ve bilginin üretildiği kurumsal yapılar (teknoparklar, TTO vb.) önemli ve önceliklidir. Teknoparkların girdisi olan bilgi; çeşitli etkileşimleri içeren karmaşık süreçlerin ürünü olan bir olgudur (Earl, 1997:3).

> *"Bilgi belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlık görüşünün yeni deneyimlerin ve enformasyonun bir araya getirilip değerlendirilmesi için bir çerçeve oluşturan esnek bir bileşimidir (Davenport ve Prusak, 2001:27)."*

Tam bu noktada yöneticilik en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bilgiyi üreten ve teknolojiye dönüştüren inovatif kişiler farklı profilleri ve zihinsel haritaları ile beklentilerine cevap olacak farklı bir örgüt kültürüne ihtiyaç duymaktadırlar. Dolayısıyla bu kişiler uygun yönetici profili ile desteklenmesi gerekmektedir. Genel olarak inovatif yönetici, örgütün sahip olduğu inovatif çalışanlarını en etkin biçimde istihdam etmeyi hedefleyen bir perspektife sahip olan ve bu perspektif doğrultusunda da çaba harcayan kişilerdir. Sosyal bir gerçeklik olarak karşımıza çıkan bilgi inovatif kişilerin sağlıklı yönetimi ile mümkündür. Çünkü bilgi, bilenlerin beyinlerinde ortaya çıkar.

Yeni dünya, insanın sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerden yararlanmanın gerekliliğini görmüştür. Örgütsel verimliliği arttırmak için değişimi hızlı yakalayan, ayak uyduran ve destek sağlayan (Bayrak, 1997:356) yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Kısacası, gelişmekte olan ve genç nüfus oranına sahip Türkiye'nin ekonomik bir sıçrama yapabilmesi bilgi toplumunun simgesi teknoparklar gibi örgütlerin amacına uygun yönetilmesi ile sağlanabilir.

3.Araştırmanın Metodu

3.1.Araştırmanın Uygulanması ve Veri Toplama Teknikleri

Teknopark yöneticileri ve teknopark firma yetkilileriyle yapılan derinlemesine mülakatlar, araştırmanın başlıca veri toplama tekniğidir. Teknopark yöneticileriyle yapılan görüşmelerin tamamı randevu usulü ile yapılmıştır. Teknopark firmaları ile yapılan görüşmeler ise, iki farklı usulle sağlanmıştır. Birincisi, firmaların irtibat adresleri kullanılarak doğrudan randevu talebi şeklinde, ikincisi ise, teknopark yöneticilerinin aldığı randevular doğrultusunda gerçekleşmiştir. Görüşme yapılan firmalar tesadüfi örneklem şeklinde değil, temsil niteliği göz önünde bulundurularak seçilmiştir.

Ortalama görüşmeler 1 saat 15 dakikadır. Yapılan görüşmelerin %100'ü mülakata katılanların ofislerinde gerçekleşmiştir. Mülakatların kişilerin çalışma ortamlarında yapılması verilerin güvenirliliği açısından da olumlu sonuçlar doğurmuştur. Çünkü görüşmeler, ortama bağlı olarak bir sohbet havasında geçmiş ve kişilerden daha içten, samimi yanıtlar alınmıştır. Ses kaydı alınması, araştırmacı içinde avantajlı bir ortam yaratmıştır. Yapılan deşifrelerde sadece konuşmalar değil, bütün sesler, vurgular, telaffuzlar ve duraksamalar dikkate alınarak metne yansıtılmaya çalışılmıştır.

3.2.Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Evrenimiz Türkiye'deki aktif teknopark ve buralarda faaliyet gösteren firma yetkililerinden oluşmaktadır. Ancak bilimsel anlamda teknoparklarda faaliyet gösteren tüm firma yetkililerine, ulaşmamız mümkün olmadığından dolayı, örneklemimizi faaliyet gösterdiği teknoparkı temsil niteliği (sektörel dağılım) göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.

Buna göre örneklem sayımız farklı iki gruptan oluşmaktadır. Bunlardan birinci grubu 19 kişi ile teknopark yetkilileri oluşturmaktadır. İkinci grubu ise, 96 kişi ile firma yetkilileri oluşturmaktadır. Toplam 115 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Teknopark Yöneticilerinin Kurumsal Algısının Ortak Özellikleri Aşağıdaki Gibi Sıralanabilir.

- Görüşmecilerin verdikleri yanıtlar, inovasyon kavramını tanımlarken zorlandıklarını göstermektedir. Bunun temel nedeni, kavramın tanımlanmasının gerçekten zor olması ve Türkçe karşılığının olmayışıdır. Aynı zamanda kavramın salt teknolojik bir faaliyet olarak algılanması, kavramın beklenenin ötesinde farklı ifadelerle ve dar anlamda tanımlanmasına neden olmuştur.
- Örneğin; yapılan görüşmelerden birinde, bir görüşmeci '*kafamda canlandıramadım kusura bakmayın'* şeklindeki **E.O.** nün sözleri inovasyon algısı noktasındaki problemi teyit eder niteliktedir. Bu aynı zamanda içinde bulunulan kurumun temel varlık sebebi olan bir faaliyetin, kavramsal ifadesinin yapılamadığını ve yapılan işin niteliğine hâkim olunmadığını da göstermektedir. Öyle ki bazı firma ve teknopark yetkilileri bu soruyu cevaplarken, farklı konulardan bahsederek olayı açıklamaya çalışmışlardır (Uzun, 2013:56).
- Öte yandan inovasyonu sadece teknolojik taklit veya revizyon olarak tanımlayan görüşmecilerimizde olmuştur.
- Alınan yanıtlar değerlendirildiğinde görüşmecilerin birçoğu kavramı sadece tek bir noktadan ele alarak açıklamaya çalıştıkları görülmüştür. Bunlar sırasıyla; toplum ihtiyacına yönelik faaliyet, zeka işi, yenilikçilik, revizyon (yenileme, düzeltme, uyarlama, yenileşim), yurt dışında olan teknolojinin bir şekilde getirilmesi (taklit), farklı bir bakış ortaya koymak ve araştırma-geliştirme şeklindedir.
- Tanımların ortak noktaları, inovasyonun salt teknolojik bir faaliyet olarak algılandığını göstermektedir.

4.Sonuç

Bilgi toplumunda, bilginin teknolojiye uygulandığı mekân olan teknoparklar, yeni yönetim, yeni yönetsel problemler ve yeni üretim ilişkilerini de beraberinde getirmiştir. Teknoparklardaki işveren-işçi arasındaki profil benzerliği, ikili sosyal diyalog mekanizmasını arttırırken, aynı zamanda yeni bir yönetici profilinide beraberinde getirmiştir. Öyle ki, resmiyetten uzak, emir-komuta hattının olmadığı, yaratıcılığa fırsat tanıyan, katılımcı, davranışların standardize edilmediği, sıkı bir kontrolün olmadığı giriş-çıkış saatlerinin esnek olduğu ve süreçlere katkıda bulunan bir yönetici profili. Biz bu süreci doğru içselleştirirsek, doğru sonuçlara ulaşabiliriz.

Dolayısıyla, örgütlerin faaliyet amaçlarının çalışanlar tarafından doğru algılanması, örgütlerin (firmaların, merkezlerin) karar verme organlarının etkinliğini artırarak, örgütün belirlediği amaçlara ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Bu noktada doğru bir yönetici profili, bireysel ve kurumsal gereksinimlere karşılık vererek, bireyin çalışmasını, işe motive olmasını ve iş doyumunu sağlayarak örgüt lehine çevirecektir.

Unutmayalım ki bilgi toplumunun simgesi teknoparkların temel var oluş sebebi; rekabete dayalı ucuz ve kaliteli yeni ürünlerin üretimi ve yaşam standardının yükseltilmesidir. Bu değişime bağlı olarak teknoparklarda ve firmalarda yeni bir işveren-işçi ve yönetici profili ortaya koymak zorundayız.

Yapılan çalışmanın sonucunda, teknopark ve firma yöneticilerinin inovasyon algısı beklentinin altında kalmıştır. Bu durum sonuç olarak birçok olumsuzlukları da beraberinde getirsede en önemlisi; teknoparkların varlık sebebi olan inovasyona dayalı faaliyetlerin beklentinin altında kalmasıdır.

KAYNAKÇA

BAYRAK, Sabahat (1997), "Değşen Liderlik Anlayışı ve Türkiye Gerçeği", 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, Cilt:1, Deniz Harp Okulu, İstanbul.

BELL, Daniel (1973), The Coming of Post-Industrial Society; A Venture in Social Forecasting, New York; Basic Books.

CLARKE, Thomas (2001), "The Knowledge Economy", Education+Training, XLIII (4-5): 189-196.

DAVENPORT, Thomas H; Laurence PRUSAK (2001), İş Dünyasında Bilgi Yönetimi, İstanbul: Rota Yyınları.

EARL, Michael J. (1997), "Knowledge as Strategy: Reflection on Skandia International and Shorko Films", Knowledge in Organization, Editör: Laurence Prusak, Boston: Butterworth-Heinemann, s.1-16.

UZUN, Hasan (2013), Türkiye'de ki, Teknopark ve Firma Yöneticilerinin "İnovasyon Algısı", 7.Ulusal Verimlilik Kongresi, 10-12 Aralık, Ankara .

PATERNALİSTİK LİDERLİK ÇALIŞAN MUTLULUĞUNU ETKİLER Mİ? ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ

Merve Zeynep AKDENİZ

Bahçeşehir Üniversitesi

mervezeynepakdeniz@gmail.com

Doç. Dr. Ahmet ERKUŞ

Bahçeşehir Üniversitesi

ahmet.erkus@eas.bahcesehir.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada paternalistik liderlik, örgütsel adalet ve çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda İstanbul ilinde sağlık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre paternalistik liderliğin çalışanların iş yaşam mutlulukları pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca paternalistik liderliğin örgütsel adalet üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri bulunurken, örgütsel adaletin aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. ,

Anahtar Kelimeler: Paternalistik Liderlik, Mutluluk, Örgütsel Adalet

1. Giriş

Paternalistik liderlik batı kültüründen farklı olarak daha çok emir–komuta kültürünün esas alındığı bir yaklaşımdır. Paternalistik liderin örgüt içerisinde aile ortamını sağlaması, çalışanlarla baba-oğul ilişkileri kurması en sık görülen özelliklerden bazılarıdır. Bunun yanında iş hayatı ile sınırlı kalmadığı ve çalışanların özel hayatlarına da dahil oldukları görülmektedir (Aycan, 2001). Yapılan araştırmalarda paternalistik liderliğin çalışanların iş yabancılaşmasını azalttığına, iş tatminini artırdığına, işten ayrılma niyetini azalttığına ilişkin önemli bulgular elde edilmiştir (Özer, 2012; Chou 2012; Sayü, 2014).

İş yaşamında mutluluk, özel yaşamda olduğu gibi çalışma yaşamında da önemli bir konudur, çalışanları bir arada tutan ve onları motive eden bir yapıştırıcıdır (Fischer, 2010; Wright, 2010). Bu bağlamda iş yaşamında mutluluk günümüzde hem bireysel hem de kurumsal açıdan önemli sonuçları olan bir konudur. Yapılan araştırmalarda çalışanların iş yaşamındaki mutluluğunun, çalışanların verimliliği, iş performansı ve iş tatmini ile yakından ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Şimşek vd., 2011; Wright ve Bonett, 2007; Wright ve Cropanzano, 2000; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012). Bunun yanında mutluluk düzeyleri yüksek olan çalışanların işte kalma niyetlerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur (Wright ve Cropanzano, 2007). Pellegrini ve arkadaşları (2010) paternalistik liderlik ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Bu ilişkinin iki farklı sonuçları olabilmektedir. Cheng vd. (2004) paternalistik liderliğin otoriter boyutunun negatif etkileri olduğunu düşünürken, Cho ve Yoon (2001) ise moral ve yardımseverlik boyutlarının çalışan mutluğunu pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Bu kapsamda araştırmada, paternalistik liderliğin çalışanların mutluluğu üzerindeki etkileri incelenirken, örgütsel adaletin aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma soruları şöyle ifade edilebilir:

- Paternalistik liderlik çalışanların iş yaşam mutluluklarını etkiler mi ?
- Örgütsel adalet çalışanların iş yaşam mutluluklarını etkiler mi?
- Paternalistik liderlik çalışanların iş yaşam mutluluklarını etkilerken örgütsel adalet aracılık eder mi?

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini İstanbul'daki sağlık sektöründeki özel hastane çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 202 kişi katılmıştır. Katılımcıların %34'ü erkek, %66'sı kadındır. Yaş ortalaması 32, kurumda çalışma süresi ortalaması ise 5,5 yıldır.

2.2. Ölçekler

Katılımcıların örgütsel adalet düzeylerini ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 20 soru bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır.

Paternalist liderlik algılarının belirlenmesinde ise Aycan (2001) tarafından geliştirilen paternalist liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 21 soru bulunmaktadır. Cevapların alınmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır.

Katılımcıların çalışma yaşamındaki mutluluklarının ölçülmesinde ise Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Türkçe'ye ve iş yaşamına uyarlaması Erkuş vd. (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 18 soru bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır.

3. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere ilk aşamada güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. İkinci aşamada korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Üçüncü ve son aşamada ise hiyerarşik regresyon analizleri yapılarak, değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, doğrudan ve dolaylı ilişkiler araştırılarak örgütsel adaletin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre paternalistik liderlik çalışanların iş yaşam mutluluklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Ayrıca paternalistik liderliğin örgütsel adalet üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri bulunmaktadır. Yapılan aracılık testleri sonucunda örgütsel adaletin paternalistk liderlik ve çalışan mutluluğu arasında aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Günümüz iş yaşamında artan rekabet, bireylerin verimliliklerini ve örgütlere olan katkılarını gün geçtikçe daha da önemli hale getirmektedir. Geleneksel bakış açısından farklı olarak pozitif psikoloji, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında daha pozitif ve iyimser oldukları takdirde katkı sağlayacakları görüşündedir. Pozitif psikoloji alanına bağlı olarak iş yaşamında mutluluk konusu da son yıllarda örgütsel davranış araştırmalarında ilgi çekmektedir.

Çalışmada paternalistik liderlik ve örgütsel adaletin çalışanların iş yaşam mutluluğu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışan mutluluğunun iş tatmini, iş performansı gibi örgütsel çıktılar üzerindeki pozitif etkileri düşünüldüğünde, iş yaşamında mutluluğu etkileyen değişkenlerin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında paternalistik liderliğin kurumsal bir konu olan örgütsel adalet üzerindeki etkilerinin incelenmesi, araştırmanın diğer katkı sağlayıcı yönünü oluşturmaktadır.

Üç değişkeni içeren araştırma modelinin daha önceki araştırmalarda incelenmemiş olması da çalışmanın diğer bir özgün yanını oluşturmaktadır.

Bu kapsamda yapılan araştırmada paternalistik liderliğin örgütsel adalet ve çalışanların iş yaşam mutluluklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin paternalistik liderlik ve iş yaşam mutluluğu arasındaki ilişkide tam aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Örgütlerin temel amacı olan varlığın sürdürülmesi ve yüksek verim elde etmek gibi konuların önemi düşünüldüğünde, iş yaşam mutluluğunun doğrudan etkilerinin kurumsal yaşam açısından dikkate değer bir konu olduğu söylenebilir. Özellikle paternalistik liderliğin kurumsal yaşamdaki rolü ve mutluluk üzerindeki etkilerinin dikkate alınması gerektiği araştırma sonuçlarında gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

Aycan , Z., 2001. Paternalizm : Yönetim ve Liderlik Anlayışına ilişkin Üç Görgül Çalışma, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), s. 1-19.

Cho,Y., ve Yoon,J., 2001. The Origin and function of dynamic collectivism: An Analysis of Korean Corporote Culture , *Asia Pasific Business Review*, Volume 7, s. 70-88.

Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), pp 302-318.

Erkuş, A., Ünler, E. ve Bülbül B. İş Yaşamında Mutluluk, Örgüt İklimi, İş Motivasyonu Ve İşe Adanma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *3'üncü Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı,* 06-07 Kasım 2016, Tokat.

Fisher, G. 2001. Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study, Dissertation Abstracts International, August.

Hills, P., Argyle, M.. 2002. The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale For The Measurement Of Psychological Well-Being', *Personality and Individual Differences*, 33, 1073–1082

Özer,F., 2012.Birleşme/Devir Alma Süreci Yaşayan Örgütlerde Paternalistik Liderlik Tipinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi*, **4**(2),ss.71-79.

Pellegrini,E.K.,Scandura,T.A.ve Jayaraman ,V., 2010. Cross Cultural Generalizability of Paternalist Leadership : An Expansion of Leader-Member Exchange Theory. *Group&Organizational Management*, **35**(4), s. 391-420.

Sayü, P. 2014. The Relationship Between Organizational Justice And Work Alienation, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, Ö.F., Günlü, E. ve Erkuş, A. 2012. Occupation as a Personal Project System: Application of the Ontological Well-Being Concept to Workplace. Journal of Happiness Studies, Vol. 13, I.2, pp.203-223.

Wright, T.A. 2010. More Than a Meets the Eye: The Role of Employee Well-Being in Organizational Researh, Linley, P.A., Harrington S., Garcea N. (der.) Oxford Handbook ve Positive Psychological and Work, New York: Oxford University Press

Wright, T.A., Cropanzona R. 2000. Psychological well-being and job satisfaction and as precditors of job performance, Journal of Occupational Health Pscyhology, 5, 84-94.

Wright, T.A., Bonett, D.G. 2007. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive precditors of work place turnover, Journal of Management, 33, 141-160.

Niehoff, P.B & Moorman, H.R., 1993. Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, *Journal Academy of Management,* **36** (3), s. 527-526.

BEDENSEL MEMNUNİYETSİZLİĞİN KOŞULLU ÖZSAYGI ÜZERİNDEN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞYERİNDE SAĞLIĞI GELİŞTİRME PROGRAMLARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Yrd.Doç.Dr. Aykut ARSLAN

Piri Reis Üniversitesi

aarslan@pirireis.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Serdar YENER

Sinop Üniversitesi

serdaryener@sinop.edu.tr

ÖZET

Hizmet sektörünün yaygınlaşması ile masabaşında ve kapalı mekanlarda çalışanların sayıca artması, düzgün beslenememe ve aktif spor yapamama gibi nedenler neticesinde obezite ve şeker gibi hastalıklar ve bedensel bozukluklarda artışa neden olmaya başlamıştır. Sürekli alınan kilo ile kişisel görünümün bozulması yüzünden motivasyon kaybı yaşanmasının yanısıra mide rahatsızlıkları, sırt ağrıları ya da nefes düzensizliğine kadar birçok sağlık sorunları yaşanabilmektedir. Bireyin belirli durum, alan ve görevlerde yetenek, kabiliyetine ilişkin karşılaştırma ve değerlendirmelerini ve bunlara ilişkin başarı-başarısızlıklarına bağlı özsaygı olarak tanımlanan koşullu özsaygının sürekliliği, bedensel memnuniyetsizliğin giderilebilmesi ve bunun işyerinde uygulanan sağlık uygulamaları ile olabilmesi, mevcut çalışmanın araştırma konusudur.

Anahtar Kelimeler: Beden Memnuniyetsizliği, Koşullu Özsaygı, Nesneleştirme, Performans.
Sonuç ve tartışma.

Çalışanların bedensel görünüşüne dair kaygıları ve bu kaygıların yarattığı moral bozukluğu neticesinde işyerinde düşük performans gösterebilecekleri konusu sürekli olarak popüler yazında inceleme konusu olmuştur. Ortaya konulan sonuçların İnsan Kaynakları Yöneticileri tarafından ciddiye alınması gerektiği ifade edilse de (Jain, 2013) akademik yazının bu konuya hemen hemen hiç ilgi duymaması mevcut araştırmanın Türkiye'de de yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Özellikle özel sektör çalışanlarına yönelik işyerinde diyetisyen istihdamı veya diyet yapanlar için ayrı yemeklerin çıkması gibi destekler, işyerinde fitness salonları kurma ve işletme gibi faaliyetlerin giderek arttığı değerlendirildiğinde aslında kimi kurum ve yöneticilerin bu durumun farkında olduğu ve şimdiden çalışanların lehine birtakım önlemler almaya çalıştıkları gözlemlenmektedir.

Araştırmamız yukarıda bahsi geçen gözlemler doğrultusunda, Türk yazınında şu ana kadar pek değinilmemiş bedensel memnuniyetsizlik-iş performansı ilişkisinde düzenleyici ve aracı değişkenlerin etkisini inceleyecek bir modelin test edilmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda aşağıdaki soruların cevaplanmasına çalışılmıştır:

1. Bedensel memnuniyetsizliğin iş performansına doğrudan bir etkisi var mıdır?
2. Bedensel memnuniyetsizliğin iş performansına etkisi koşullu özsaygı üzerinden dolaylı mı olmaktadır?
3. İSGP'nin çalışanlarda koşullu özsaygıyı arttırıcı olumlu bir etkisi bulunmakta mıdır?

Bedensel memnuniyetsizlik ve iş performansı ilişkisi

Modelimizdeki değişkenlerden biri yazında bedensel memnuniyetsizlik olarak adlandırılmaktadır. Bedensel memnuniyetsizlik daha çok bayanlar arasında sıkça dile getirilen bir sorun olarak görülmekle birlikte son yıllarda erkeklerde de görülmeye başlanmıştır (Fortman, 2006; Garner, 1997). Kadınlarda bedensel memnuniyetsizlik konusu medya, sosyal paylaşım ve kişilerarası diyaloglarda sıkça dile getirilen bir konu olmasına rağmen erkeklerde konunun dile getirilmesinin eşcinsel, kadınsı vb. tanımlamasına yol açabileceği endişesi nedeniyle dile getirilmemekte ve erkekler sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Hargreaves ve Tiggemann, 2006). Buna rağmen son yıllarda medya, sosyal paylaşım vb. yollarla erkekler de bedensel memnuniyetsizlik olgusu çalışmalarına konu olmaya başlamıştır (Grieve ve Bonneau-Kaya, 2007). Özellikle ergenlik zamanında ortaya çıkan ve kontrol altına alınamadığında depresyon gibi farklı ruhsal hastalıklara kadar gidebilen bu durum (You ve Shin, 2016:2), kız çocuklarında neredeyse beş yaşına kadar indiği de ileri sürülmektedir (DeLeel vd., 2009). Kadınların bedensel algı konusunu erkeklerden daha fazla takıntı haline getirdiği tartışması son yıllarda psikoloji ve gelişim yazınında ilgi görmeye başlamış olup konunun daha çok kendini nesneleştirme kuramı çerçevesinde ele alındığı izlenmektedir (Frederickson ve Ann-Roberts, 1997: 181). Buna göre toplumsal önyargılar ve bu önyargıları besleyen görsel ve yazılı medya ile popüler sosyal paylaşım ağları gibi mecraların rolü irdelenmektedir. Devamlı olarak kadınların kilo sorunlarının tartışılması, sosyal karşılaştırma, ideal görünüş konulu yayınların artması ile neredeyse her ortamda kadına yönelik oluşan bakış açısının ve dolayısıyla kadından beklentilerin değiştiği savunulmakta; kadını edilgen bir yapıya yani bu beklentilerin uygulayıcısı haline sokmaktadır (Carlson, 2004). Görünüşe ilişkin kadınlara yönelik oluşan bu beklenti ve bunun sonucunda algılar, beden-birey ilişkisiyle kişi tarafından içselleştirilerek davranışlar yoluyla dışa vurulmaktadır. Davranış çıktıları olarak kadınlarda yeme ve cinsel işlev bozuklukları, performans değişimleri, bir takım psikolojik rahatsızlıklar (depresyon, anksiyete gibi) görülmektedir. Muehlenkamp ve Saris-Baglama (2002: 371) özellikle ataerkil toplumlarda kadınların kendilerini fark etmeleri ve toplumun ilgisine maruz kalmalarından itibaren kendilerini nesneleştirme süreciyle bedenlerine ilişkin kronik korku, endişe, utanç ve nefret duygusunu yaşadıklarını ifade etmektedir. Dış görünüşten duyulan bu memnuniyetsizlik ve çalışanların tepkilerine dair akademik çalışmanın çok az olduğu anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili çalışmalar daha çok popüler İK yazınında ele alınmaktadır. Örneğin Sözer (2015), iş dünyasında dış görünüşleri (Kilo, kılık-kıyafet vb.) nedeni ile en çok kadınların ve kimi zaman erkeklerin de ayrımcılığa uğradığını iddia etmekte ve İK yöneticilerinin neredeyse %93'ünün bu tür ayrımcılığa sıcak baktığından bahsetmektedir. Bu durumun özellikle çalışanlarda özgüven düşüklüğüne yol açıp performanslarına etki edebildiği değerlendirilmektedir. Sayıca çok az olmasına rağmen akademik çalışmalarda da, bir tanesi hariç, performans düşüklüğüne dair bulguların raporlandığı anlaşılmaktadır (Sinclair ve Mayers, 2004; Frederickson vd., 1998). Bir çalışmada ise (Bruno vd., 2015) tam tersi savunulmakta ve bedensel memnuniyetsizliğin iş performansına olumlu yansıdığı ileri sürülmektedir. Buna göre konu ile ilgili çalışmaların azlığı ve tutarsız bulgular bu ilişkide farklı olguların da olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca Türkiye'de popüler medya dışında bu konu hakkında pek bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu tartışmalar ışığında aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

H1. Çalışanların bedensel memnuniyetsizlik algıları iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Koşullu Özsaygı olgusunun aracılık rolü

Gapinski vd. (2003) yüksek kendi nesneleştirme sonucunda bedensel memnuniyetsizlik duygusuyla kişilerin yüksek endişeye maruz kaldığını ve içinde bulunduğu süreçte sürekli bedenine ilişkin sosyal karşılaştırma kuramının önerdiği şekilde karşılaştırmalar yaparak özdeğerlendirmeye gittiğini ifade etmektedir. Böylece kişinin yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerinin oluşmasını sağlayan motivasyonunu yitirerek iş performansında düşüklüğe yol açabileceğini belirtmektedir. Diğer yandan beden memnuniyetsizliği sonucu oluşan düşük motivasyonun kişilerin yetenek ve kabiliyetlerine ilişkin güvenini ve olumlu değerlendirmeleri de azaltabileceği söylenebilir (Pikler ve Winterrowd, 2003).

Koşullu özsaygı bireyin belirli durum, alan ve görevlerde yetenek, kabiliyetine ilişkin karşılaştırma ve değerlendirmelerini ve bunlara ilişkin başarı-başarısızlıklarına bağlı özsaygı olarak tanımlanmaktadır (Ferris, 2014). Kırılgan ve değişkendir (Schöne vd., 2015); bireye yetenek ve durumuna ilişkin çoğu zaman güven veren bir öz değerlendirme sağlamadığı için sürekli olarak ilgili alan veya yeteneğe ilişkin çalışmalarla beslenerek güçlendirilmesi gerekebilmektedir (Zeigler-Hill vd., 2011). Beden memnuniyetsizliği yaşayan bir çalışan, iş çevresinde de eleştirel ve hatta ayrımcı tavırlarla da karşılaştığında, koşullu özsaygısının düşebileceği (Deci ve Ryan, 1995) ve dolayısı ile doğrudan ya da dolaylı olarak performansına etki edebileceği düşünülebilir. Bunun yanında koşullu özsaygının performansı olumlu olarak etkilemesi için kırılgan yapısının etkisini azaltacak farklı düzenleyici faktörlerin gerekli olabileceği ileri sürülebilir (Lachowicz-Tabacze ve Śniecińska, 2014). Yukarıda anlatılanların ışığında;

H2. Koşullu özsaygının çalışanların bedensel memnuniyetsizlik algıları ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

İşyerinde sağlığı geliştirme programlarının düzenleyici rolü

İşyerinde sağlığı geliştirme programları (İSGP) işveren, çalışan ve toplum tarafından iş yerlerinin sağlıklı ve huzurlu yerler haline getirilmesi için yapılan bütüncül çalışmaları ifade etmektedir (Nöhammer vd., 2009). İSGP sonucunda fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak iyileştirmeler yaşanır. Wright ve Marsden (2005) İSGP yoluyla çalışanların verimlilik ve etkinlikleri artarken işletmelerin rekabet avantajı kazandığını ifade etmektedir. Avrupa' da İSGP çalışmalarında harcanan bir avro 2,5-4,8 avro arasında özsermaye karlılığı sağlarken (ENWHP, 2009) bu oran ABD'de 1 dolara karşılık 5 doları aşmaktadır (Baicker vd., 2010). Bunun yanında sadece işveren değil görünüşle ilgili kilo problemleri aynı zamanda çalışanların da gelirini düşürmektedir (Greve, 2005). Performans ve buna bağlı olarak verimliliği doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen nedenlerden dolayı kilonun gelir üzerine olumsuz etkisi görülmektedir. Araştırma modelimizde bu etkiden ziyade bedensel memnuniyetsizlik olgusunun koşullu özsaygı yardımıyla çalışanın motivasyonunu bozarak performansı düşüreceği ileri sürülmektedir. Bunu telafi edici faktör olarak görülen İSGP yoluyla sağlığa ilişkin farkındalık arttırılması, iş kaynaklı stresin azaltılması, sağlığı iyileştirecek uygulamaların yapılması sağlanmaktadır. Araştırma modelimizde hedef kitlemiz olan bedensel memnuniyetsizlik duyan çalışanların, kilo ve beslenme konusunda kaygı ve farkındalığı olan kişiler olarak kabul edildiğinde, bu çalışanlara işveren tarafından sunulacak beslenme ve kilo konusundaki destekleyici tedbirlerin olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. İSGP çalışmalarının temel taşlarından olan çalışanların katılımı ve desteği farkındalığı bedensel memnuniyetsizlik duyan çalışanlar tarafından sağlanabilir ve İSGP çalışmaları sürdürülebilir. Yukarıda anlatılanların ışığında;

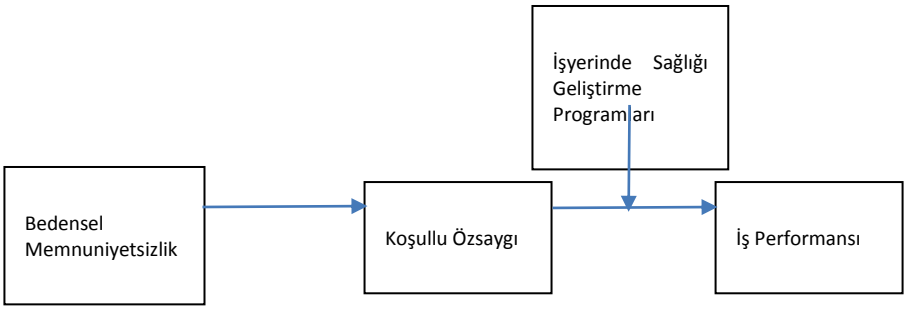
H3. İşyerinde sağlığı geliştirme programları, koşullu özsaygının iş performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici bir role sahiptir.

Yöntem

Nicel araştırma yaklaşımı doğrultusunda veri toplama aracı olarak yapılandırılmış soru formları kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi çerçevesinde ve araştırmanın temel ilgi odağını en iyi yansıtabileceği düşüncesiyle özellikle İSGP uygulayan bir örgüt çalışanlarının dahil edilmesi kararlaştırılmıştır. Araştırmanın hedef kitlesini ulusal çapta bir işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada koşullu "özdeğer olgusu ölçeği" (Crocker vd., 2003), "beden memnuniyetsizliği ölçeği" (Garner, 2004), "performans değerlendirme ölçeği" (Sigler ve Pearson, 2000) ve "işyerinde sağlığı geliştirme programı" ölçeği3 kullanılmıştır. Araştırma kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin

3 . İşyerinde sağlığı geliştirme uygulamalarının ölçülmesi için ulusal ve uluslararası alanyazında geçerlik ve güvenirliği yapılmış anketi bulunamamıştır. Alanyazın taramasında dünyada birçok işletme ve kuruma referans oluşturan ise Birleşmiş Milletlere bağlı kuruluşlarından Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliği Yayınının 15. bölümü olan Sağlığı Koruma ve

ifadeler 5'lı Likert tipi ölçek yardımıyla derecelendirilmiştir. Toplamda 160 kişiye ulaşılmışsa da 17 formun kullanılamayacağı anlaşıldığından veri analizine 143 forma ait cevaplar ile devam edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 23 istatistik paketi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine geçmeden önce tüm ölçeklere ait veriler Mahalanobis D2 yöntemi ile kontrol edilmiş ve uç değerler bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Daha sonra "Varimax" eksen döndürmesi tekniği kullanılarak faktör analizi sonucu verinin analize uygun olup olmadığına bakılmıştır. Araştırma modeli aşağıda Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Örneklem

Kolayda örnekleme yoluyla Erzurum ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin tam zamanlı 160 çalışanına soru formları gönderilmiştir. Eksik ve hatalı 17 form ayırt edildikten sonra toplamda 143 soru formu değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı % 89 olarak hesaplanmıştır. Örneklemin %76'sı kadınlardan, %24'ü erkeklerden oluşmakta olup, ortalama çalışma süresi 8,3 yıldır. Katılımcıların, %58,2'si lise veya dengi okuldan; %41,8'i ise meslek yüksek okulu/üniversite seviyesi bir eğitim düzeyindedir.

Bulgular ve Yorum

Ölçeklere ait analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre örneklem uygunluğunun tüm ölçme araçları için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz esnasında faktör yükleri %40'ın altında olan veya birden fazla faktör altında toplanan maddeler de çıkartılarak, özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler analize tabi tutulmuş olup tabloda her bir ölçeğin kaç tane faktörü olduğu da ayrıca belirtilmiştir. Ölçeklere ait güvenirlik katsayıları da tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Analiz Sonuçları

Ölçme Araçları Analiz Sonuçları				
Yapılan Test	İş Performansı Ölçeği	Bedensel Memnuniyetsizlik Ölçeği	Koşullu Özsaygı Ölçeği	İşyerinde Sağlık Uygulamaları Ölçeği
KMO ve Barlett Uygunluk Testi	0,73 (p < .001)	0,86 (p < .001)	0,86 (p < .001)	0,82 (p < .001)
Faktör Yüklerine Göre Faktör Sayısı ve Toplam Varyansı Açıklama Oranı	Tek Faktör % 69,53	7 Faktör % 72,78	7 Faktör % 59,57	2 Faktör % 60,33
Güvenirlik Sonuçları	α=0,85	α=0,92	α=0,88	α=0,89

Geliştirme (ILOCIS, 2015) bölümünde yer alan iş yerinde sağlığı geliştirme programları değerlendirme listesi anket haline getirilerek kullanılmıştır.

Hipotezler sınanmadan önce değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı araştırılmış ve Pearson korelasyon katsayılarına ait sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur. Çalışanların iş performansları ile bedensel memnuniyetsizlik algıları arasında orta ve negatif bir ilişkinin olduğu, rs(143) = -0,31; p < 0,001; yine çalışanların iş performansları ve koşullu özsaygıları arasında orta ancak anlamlı bir ilişkinin ortaya çıktığı, rs(143) = 0,43; p < 0,001; ve son olarak, çalışanların iş performansları ile işyerinde sağlık uygulamaları arasında da olumlu yönde, orta ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, rs(143) = 0,56; p < 0,001 anlaşılmaktadır. Tablo incelenmeye devam edildiğinde çalışanların bedensel memnuniyetsizlik ve koşullu özsaygı algıları arasında bu sefer yüksek düzeyde ancak negatif anlamlı bir ilişkinin varlığı, rs(143) = -0,75; p < 0,001; yine çalışanların bedensel memnuniyetsizlik ve işyerinde sağlık uygulamaları arasında orta ama anlamlı bir ilişkinin ortaya çıktığı, rs(143) = -0,61; p < 0,001; algılanan koşullu özsaygı ve işyerinde sağlık uygulamaları arasında da olumlu ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, rs(143) = 0,47; p < 0,001 görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma Ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	X	SS	1	2	3	4
1-İş Performansı	1,56	0,63	1			
2-Bedensel Memnuniyetsizlik	3,62	0,31	-0,31**	1		
3-Koşullu Özsaygı	1,74	0,28	0,43**	-0,75**	1	
4-İşyerinde Sağlık	1,53	0,48	0,56**	-0,61**	0,47**	1

p=143, ** *p* < 0,001

Hipotezlerin Sınanması

Modele ait kademeli regresyon analizlerinin tamamı bir istatistik paketi ile yapılmıştır. Tablo 3'de aracılık modeline ilişkin analiz sonuçları verilmiş olup; Tablo 4'te ise düzenleyici aracılık sonuçları sunulmuştur. Buna göre hipotezlerin sınanması sonucunda;

H1. Çalışanların bedensel memnuniyetsizlik algıları iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Desteklenmektedir.

H2. Koşullu Özsaygının çalışanların bedensel memnuniyetsizlik algıları ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır. Desteklenmektedir.

Tablo 3. Aracılık Modeli

	Bağ.Değ.: İş Performansı		
	1.Adım	**2.Adım**	**3.Adım**
	IV-Med.	IV-DV	IV/Med-DV
	(β)	(β)	(β)
Bağımsız Değişken (IV) *Bedensel Memnuniyetsizlik*	-0,75***	-0,31***	0,04
Aracı (Med.) *Koşullu Özsaygı*			0,45***
R^2	0,57	0,09	0,18
F Değişimi	185,78	14,631	15,183

*** p < 0,001

H3. İşyerinde sağlığı geliştirme programları, Koşullu Özsaygının iş performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici bir role sahiptir. Desteklenmektedir.

Tablo 4. Düzenleyici Aracılık Modeli

	Bağımlı Değişken İş Performansı	R^2	▲R^2	F Değişimi
1. Adım				
Koşullu Özsaygı	0,43***	0,18	0,18	31,398
2. Adım				
Koşullu Özsaygı	0,21***			
İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları	0,46***	0,34	0,16	34,701
3. Adım				
Koşullu Özsaygı	0,13ł			
İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları	0,35***			
Etkileşim Terimi	0,34***	0,42	0,09	22,168

Not: Standart Beta Değerleri Verilmiştir, *** p < 0,001, ł p < 0,10

Etkileşim Terimi: Koşullu Özsaygı x İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları

Sonuç

İşyerlerinde doktor bulundurma zorunluluğu 2013 yılında yasalaşmış olmasına rağmen mevzuattan ve başka nedenlerden dolayı bir takım sıkıntıların olduğu ileri sürülebilir. Özellikle 50 kişiden az çalışanı olan küçük işyerlerinin bu uygulamaya maliyet açısından katlanılamayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarının da gösterdiği üzere çalışanlar, aile hekimliği ve yaygın sağlık sisteminden kayıtları oldukları ölçüde yararlanıyor dahi olsalar da, işyerinin sağlık konusunda aktif ve destekleyici bir takım önlemleri almasını da beklemektedir. Hizmet sektörünün yaygınlaşması ile masabaşında ve kapalı mekanlarda çalışanların sayıca artması, ayrıca düzgün beslenememe ve aktif spor yapamama gibi nedenlerle obezite, şeker gibi hastalıklarda artış ve bu artış ile birlikte ciddi sağlık sorunları yaşanmaya başlanmıştır. Çalışanların sürekli kilo alması ile kişisel görünümü yüzünden motivasyon kaybı yaşamalarının yanısıra mide rahatsızlıkları, sırt ağrıları ya da nefes düzensizliğine kadar birçok sağlık sorunları yaşanabilmektedir. Bu sorunlar işe gelememe, sık sık izin alma ve hatta iş performansında düşüşlere yol açabilmektedir. Dolayısı ile işyerinde hekim istihdamı ile büyük ölçüde çalışan sağlığı konusunda önlemler alınabilmekte (diyet, sağlıklı beslenme vb) ve öğlen saatlerinde spora teşvik edilerek sorunların büyümeden çözülebilmesine imkân vermektedir. Özellikle bedensel memnuniyetsizlik algıları nedeniyle koşullu özgüvenleri düşük çalışanlar için işyerinden alabilecekleri bu tür destekler performanslarını sürdürebilmelerine yardımcı olabilecek ve böylece işyerleri de hem zaman hem de maddi kayıplardan uzak kalabileceklerdir.

Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda bedensel memnuniyetsizlik ve iş performansı ilişkisine etki edebilecek başka aracı-düzenleyici değişkenler olarak örgütsel, iş arkadaşı ve yönetici desteği, bilişsel farkındalık, stres algısı, tükenmişlik ve özellikle kadın çalışanlar açısından rol stresi ile sosyal cinsiyet normları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Baicker, K., Cutler, D. ve Song, Z. (2010), "Workplace wellness programs can generate savings", Health Affairs, 9(2), pp. 304–311.

Bruno G.S.F., Caroleo,F.E. ve Dessy, O. (2015), "Obesity and economic performance of young workers in Italy", IZA DP No: 9050, pp.1-12.

Carlson, J.D. (2004), "Body image among adolescent girls and boys: A longitudinal study", Developmental Psychology, 40, pp.823-835.

Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L. ve Bouvrette, S. (2003) "Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement", Journal of Personality and Social Psychology, 85, pp.894-908.

DeLeel, Marissa L., Hughes, Tammy L., Miller, Jeffrey A., Hipwell, Alison, Theodore ve Lea A. (2009), "Prevalence of eating disturbance and body image dissatisfaction in young girls: An examination of the variance across racial and socioeconomic groups," Psychology in the Schools, 46(8), pp.767-775.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1995), "Human autonomy: the basis for true self-esteem". M. H. Kernis (der.), Efficacy, agency, and self-esteem içinde, New York, NY: Plenum, pp. 31-49.

ENWHP (2009), "European Network for Workplace Health Promotion", ENWHP Brochure, BKK Bundesverband, http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/, Erişim Tarihi: 13.10.2016.

Ferris, D.L. (2014), "Contingent Self-Esteem: A Review and Applications to Organizational Research".

V.E. Nathan, M. Gagne (der.), The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory içinde, ABD: Oxford Üniversitesi Yayını, pp.127-142.

Fortman,T. (2006), "The Effects of body image on self-efficacy, self esteem, and academic Achievement, Ohio State University Senior Honor Thesis, June, 2006.

Fredrickson, B. ve Ann-Roberts, T. (1997), "Objectification Theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks", Psychology of Women Quarterly, 21(2), pp.173-206.

Frederickson, B., Roberts, T., Noll, S., Quinn, D.M. ve Twenge, J. (1998). That swimsuit becomes you: Sex differences in self-objectification, restrained eating, and math performance. Journal of Personality and Social Psychology, 75(5), 269-284.

Gapinski, K. D., Brownell, K. D. ve LaFrance, M. (2003), "Body objectification and "fat talk": Effects on emotion, motivation, and cognitive performance", Sex Roles, 48, pp.377-388.

Garner, D. M. (1997), "The 1997 body image survey results", Psychology Today, 30 (1), pp.30-45.

Garner, D.M. (2004), "Eating Disorder Inventory-3: Referral Form Manual. Odessa, Fl: Psychological Assessment Resources.

Greve, J. (2005), "Obesity and Labor Market Outcomes: New Danish Evidence", Working paper 07-13, Aarhus School of Business, Aarhus, Denmark.

Grieve, F.G. ve Bonneau-Kaya, C.M. (2007), "Weight loss and muscle building content in popular magazines oriented toward women and men", North American Journal of Psychology, 9(1), pp.97-102.

Hargreaves, D.A. ve Tiggemann, M. (2006), "Body image is for girls': A qualitative study of boys' body image", Journal of Health Psychology, 11(4), pp.567-576.

ILOCIS (2015), "ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety", "Chapter 15 - Health Protection and Promotion in the Workplace: An Overview", http://www.ilocis.org/documents/chpt15e.htm, Erişim Tarihi 20.08.2016.

Jain, R. (2013), "Mind over matter: The link between body image and better performance at work", https://www.i-l-m.com/Insight/Edge/2013/August/body-image-and-confidence-at-work, Erişim Tarihi: 13.10.2016.

Lachowicz-Tabacze, K. ve Śniecińska, J. (2014), "On Knowing When to Engage: How Activation of Self-motives Moderates the Relationship between Self-esteem and Task Performance", Self and Identity, 13(3), pp.322-333.

Muehlenkamp, J. J. ve Saris–Baglama, R. N. (2002), "Self–Objectification and its Psychological Outcomes for College Women", Psychology of Women Quarterly, 26, pp.371–379.

Nöhammer, E., Schusterschitz, C. ve Stummer, H. (2009), "Nutzenpotenziale und Effekte betrieblicher Gesundheitsförderung", Gruppendynamik und Organisationsberatung, 40(4), pp. 425–139.

Pikler, V. ve Winterowd, C. (2003), "Racial and body image differences in coping for women diagnosed with breast cancer", Health Psychology, 22, pp.632-637.

Schöne, C., Tandler, S.S. ve Stiensmeier-Pelster, J. (2015), "Contingent self-esteem and vulnerability to depression: academic contingent self-esteem predicts depressive symptoms in students", Frontiers of Psychology, 6 (1573), pp. 1-13.

Sigler, T.H. ve Pearson, C. M. (2000), "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", Journal of Quality Management, 5, pp.27-52.

Sinclair. S. L.ve Myers, J. E. (2004), "The relationship between objectified body consciousness and wellness in a group of college women", Journal of College Counseling, 7, pp.151-160.

Sözer, B.Ç. (2015), "Dış görünüşü en çok eleştirilenler: kilolu kadınlar", http://www.hurriyet.com.tr/dis-gorunusu-en-cok-elestirilenler-kilolu-kadinlar-28645318, Erişim Tarihi: 13.10.2016.

Wright, M. ve Marsden, S. (2005), "A response to the CCA report 'making companies safe: what works?", Research Report: 332, HSE Books, Sudbury, http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr332.pdf, Erişim Tarihi: 13.10.2016.

You, S. ve Shin, K. (2016), "Body Dissatisfaction and Mental Health Outcomes Among Korean College Students", Psychological Reports, 0(0), pp.1–11.

Zeigler-Hill, V., Besser, A. ve King, K. (2011), " Contingent Self Esteem and Anticipated Reactions to interpersonal rejection and achievement failure", Journal of Social and Clinical Psychology, 30,10,2011, pp. 1069-1096.

SIRA DIŞI LİDERLİK TARZLARI ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Öğr.Gör.Yunus YILAN

Afyon Kocatepe Üniversitesi - yyilan@aku.edu.tr

Prof.Dr.Belkıs ÖZKARA

Afyon Kocatepe Üniversitesi - bozkara@aku.edu.tr

ÖZET

Sıra dışı liderler, büyük örgütlerin başarısında veya başarısızlığında önemli bir rol oynayan etkili kişilerdir. Ayrıca yaşadığımız geniş sosyal sistemde ve dünyada önemli bir etkiye sahiptirler. Bu çalışmada sıra dışı liderlik tarzları olarak; karizmatik, ideolojik ve pragmatik liderlik tarzları ele alınmıştır.

Bu çalışmanın amacı, Mumford vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan Karizmatik, ideolojik ve pragmatik (CIP) liderlik ölçeğinin ülkemizdeki çalışanlara uygunluğunu değerlendirmek ve çalışanların liderlik tarzlarını belirlemeye uygun yapıda bir ölçek ortaya koymaktır.

Literatürde karizmatik, ideolojik ve pragmatik liderlik düzeylerinin ölçülmesine yönelik yeterli sayıda ve kapsamda ölçeğin bulunmaması çalışmanın önemini artırmaktadır.

Bu çalışma Türkiye'de emek yoğun üretim çerçevesinde faaliyet gösteren ve gerçekleştirilen faaliyetlerin büyük çoğunluğu insan gücü tarafından gerçekleştirilen turizm sektörünün iş yükü bakımından en yoğun kolu olan otel işletmeleri çalışanlarını kapsamaktadır.

Mumford vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan ölçekten yola çıkarak ifade havuzu oluşturulmuştur. Zaman kısıtından dolayı oluşturulan ifade havuzuyla anket hazırlanmıştır. Anket yöntemi kullanılarak geçerlilik ve güvenirlilik tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sıradışı Liderlik, Karizmatik Liderlik, İdeolojik Liderlik, Pragmatik Liderlik, Ölçek Geliştirme

1. Giriş

İnsanlık için önemli bir konu olarak kabul edilen liderlik olgusu araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınan bir konu olmuştur. Liderlik üzerinde sayısız inceleme yapılmasına rağmen bu konu günümüze hala önemini korumaktadır (Sullivan ve diğ., 2001: 96-201). Örgüt yöneticilerinin liderlik tarz ve davranışları çalışanların davranışları üzerinde önemli etkiye sahiptir.

Bu çalışmada ele alacağız sıra dışı liderler, büyük örgütlerin başarısında veya başarısızlığında önemli bir rol oynayan etkili kişilerdir. Ayrıca yaşadığımız geniş sosyal sistemde ve dünyada önemli bir etkiye sahiptirler. Bu çalışmada sıra dışı liderlik tarzları olarak; karizmatik, ideolojik ve pragmatik liderlik tarzları ele alınmıştır.

Karizmatik liderlik, yol gösteren, ilham ve güven veren, saygı uyandıran, geleceğe yönelik olumlu düşünmeye teşvik eden, izleyicilerin yaşamlarında gerçekten önemli olan şeyleri görmelerini kolaylaştıran, misyon duygusu aktaran ve güdeleyici davranışlar sergileyen liderlerdir (Oktay ve Gül, 2003).

Conger ve Kanungo karizmatik liderliğin altı boyutundan bahsetmektedirler; bunlar, vizyon belirleme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, çevresel duyarlılık gösterme, sıra dışı davranışlar gösterme, kişisel risk üstlenme, statükoyu sürdürmemedir (Ünal ve Yaldızbaş 2016).

İdeolojik liderler, gelecek hedefleri etrafında modeller oluşturmazlar. Bunun yerine, ideolojik liderler, liderlerin geçmişteki kişisel deneyimlerine dayanarak geçmişte yaşadıklarının kanıtları hedeflerini vurgulamaktadır. Bunun nedeni ideolojik liderlerin mantığı insanların mantığının altında olmamasıdır. (Mumford et al., 2007a, 2007b; Strange & Mumford, 2005)

Pragmatik liderin en belirleyici özelliği, insanlara değil, örgüt/kuruluşa odaklanmasıdır. Pragmatik lider, iş ortamının gerçeklikleriyle yüzleşir; gerçeğe kulak verir ve onu anlar. Pragmatik liderler gerçekleri, kanıtları ve mantıksal analizleri kullanırlar (Mumford et al., 2007a, 2007b; Strange & Mumford, 2005)

Bu çalışmanın amacı, Mumford vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan Karizmatik, ideolojik ve pragmatik (CIP) liderlik ölçeğinin ülkemizdeki çalışanlara uygunluğunu değerlendirmek ve çalışanların liderlik tarzlarını belirlemeye uygun yapıda bir ölçek ortaya koymaktır.

Literatürde karizmatik, ideolojik ve pragmatik liderlik düzeylerinin ölçülmesine yönelik yeterli sayıda ve kapsamda ölçeğin bulunmaması çalışmanın önemini artırmaktadır.

2.Araştırmanın Metodolojisi

3. Örneklem

Araştırmanın örneklem grubunu, Afyon ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin üst düzey ve departman yönetici olan toplam 48 kişi oluşturmaktadır.

3.1.Ölçme Aracı

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında Mumford vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan Karizmatik, ideolojik ve pragmatik (CIP) liderlik ölçeği dikkate alınarak madde havuzu oluşturulmaya çalışılmıştır. Karizmatik liderlik için 21, İdeolojik liderlik için 21 ve Pragmatik liderlik için 20 ifade oluşturulmuştur. Ölçek 5'li Likert tipi ölçekleme kullanılarak hazırlanmıştır. Ölçekteki maddeler "1=Kesinlikle Katılmıyorum" "5=Tamamen Katılıyorum" arasında 1'den 5'e kadar derecelendirilmiştir.

3.2. Verilerin Analizi

Ölçek geliştirme aşamasında taslak ölçek formuna ait verilerin analizleri için SPSS 19.0 istatistik programı kullanılmıştır. Her bir liderliğe ait ifadelerin güvenilirliği *"Cronbach's α"*istatistiği ile değerlendirilmistir. (Erdoğan, 2012)

Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi için ise faktör analizi (temel bileşenler analizi) yapılmıştır. Verilerin ve örneklemin temel bileşenler analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi uygulanmıştır (Erdoğan, 2012). Faktörlerin daha anlamlı yorumlanması amacıyla, faktörler arasındaki en hassas ayrımı veren ve en sık kullanılan rotasyonlardan Varimax rotasyonu yapılmıştır (Erdoğan,2012).

3.3. Bulgular

Analiz sürecinin ilk aşamasında, geçerli, güvenilir ve faktör analizinin varsayımlarına uygun bir değişken setinin elde edilmesine çalışılmıştır.

Analiz kısmının ilk bölümünde elde edilen analiz sonuçları verilerin analizi kısmında yapılan açıklamalar doğrultusunda değerlendirilerek, faktör analizine uygun olmayan ifadeler belirlenmiş ve

belirtilen kriterler çerçevesinde karizmatik liderlik boyutunu temsil eden 2 adet, ideolojik liderlik boyutunu temsil eden 3 adet ve pragmatik liderlik boyutunu temsil eden 1 adet soru ölçekten çıkarılarak en uygun değişken yapısı elde edilmiştir.

Tablo 1'de karizmatik, ideolojik ve pragmatik liderlik değişkenine ait güvenilirlik düzeylerini göstermektedir. Güvenilirlik düzeyleri ideal olarak kabul edilen 0,70'ten oldukça yüksek gözlenmiştir.

Tablo 1. Değişken Setlerine Ait Güvenilirlik Düzeyleri

	Karizmatik Liderlik	İdeolojik Liderlik	Pragmatik Liderlik
Cronbach's Alpha	,885	,792	,862

Deneklerimizin temsil ettiği karizmatik liderlik faktörleri, faktör yüklerini gösteren faktör analizi sonuçları ve ilgili istatistikler Tablo 2'de gösterilmiştir. Faktör yapıları incelenecek olursa, toplam 9 soruyu içeren ilk faktör (F1) özgüven, toplam 5 soruyu içeren ikinci faktör (F2) takım ruhu ve toplam 3 soruyu içeren üçüncü faktör (F3) şeffaflık olarak adlandırılmıştır.

Tablo 2. Karizmatik Liderlik Faktör Analizi Sonuçları

Soru No	**KARİZMATİK LİDERLİK**	F1	F2	F3
23	Sorunlara uzun vadeli çözümler bulurum.	,813		
13	Sorunlar ile baş edebilmek için grup çalışması yaparım.	,808		
21	Olaylar karşısında sakin davranırım.	,728		
7	Gerektiğinde uzman görüşü alırım.	,673		
17	Verilen görevi istenilen şekilde yerine getiririm.	,666		
9	Olaylar sırasında olumlu gelişmeleri çalışanlarla paylaşırım.	,596		
5	Ne istediğimi bilirim.	,560		
22	Yapılacak işleri sıraya koyarım.	,527		
6	Çalışanları fikirlerimle etkilerim.	,508		
14	Çalıştığım iş yeri için fedakarlık yapmaktan (maaş indirimi, maaşın geç ödenmesi ücretsiz fazla mesai vb.) kaçınmam.		,783	
15	Çalışanları işletme fedakarlık yapmaları konusunda teşvik ederim.		,682	
18	İşveren/Yöneticiler tarafından çalışanların kendilerine zaman ayırma fırsatı verilmelidir.		,624	
20	Çalışanların birbirlerine güvenmesi için çaba harcarım.		,544	
19	İşveren/Yönetici çalışanların sorunlarına kalıcı çözüm getirmelidir		,537	
11	Çalışanlara karşı dürüst davranırım.			,876
12	Çalışma saatleri adil olmalıdır.			,768
10	Olaylar sırasında olumsuz gelişmeleri çalışanlarla paylaşırım.			,620
Testler Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO): 0,766 *Barlett's test of Sphericity: 636,680 (P<,000)*				

Deneklerimizin temsil ettiği ideolojik liderlik faktörleri, faktör yüklerini gösteren faktör analizi sonuçları ve ilgili istatistikler Tablo 3'de gösterilmiştir. Faktör yapıları incelenecek olursa, toplam 9 soruyu içeren ilk faktör (F1) hakkaniyet, toplam 6 soruyu içeren ikinci faktör (F2) örgütsel sadakat ve tutumluluk, toplam 3 soruyu içeren üçüncü faktör (F3) hümanist olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3. İdeolojik Liderlik Faktör Analizi Sonuçları

Soru No		F1	F2	F3
39	Gelişim için dürüstlük şarttır.	,790		
40	Çalışanların sömürülmesine karşıyımdır.	,768		
38	Çalışanların bireysel haklarının korunmasında onların yanında yer alırım.	,755		
35	Tüm çalışanlar (cinsiyet, ırk, kültür…)eşit haklara sahip olmalıdır.	,740		
46	Çalışanlar ve yöneticiler ciddi sorunları çözmek için belirli aralıklarla, bir araya gelmelidir.	,712		
29	Çalıştığım işletmenin kendini yeniden yapılandırması için çaba harcarım.	,679		
37	Eşitsizlik durumunda çalışanların yanında yer alırım.	,659		
44	Yöneticiler çalışanların bireysel haklarına saygı duymalıdır.	,656		
33	Ortak hedefleri gerçekleştirmek için çalışanları motive ederim.	,631		
26	Bir çalışan olarak israf yapılmasına izin vermem.		,724	
34	Çekinmeden radikal kararlar alırım.		,662	
27	Dolandırıcılık, kötüye kullanım engellenirse tasarruf edilir.		,661	
30	İşyerim her şeyin üstündedir.		,652	
31	Sorunlar karşısında kendi amaç ve çıkarlarımdan önce işyerimin amaç ve çıkarlarını düşünürüm.		,548	
42	Çalışanların haklarını savunurum.		,504	
36	İşletmenin başarısı çalışanlara yansıtılmalıdır (örneğin, işyeri beklenenden fazla kar etmişse çalışanlara prim, izin verebilir, maaş artırımı yapabilir vb.).			,850
41	Çalışanlara baskı kurulması normal değildir			,802
45	Her çalışan kendi kendini yönetebilmelidir.			,722
Testler Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO): 0,744 Barlett's test of Sphericity: 414,553 (P<,000)				

Deneklerimizin temsil ettiği pragmatik liderlik faktörleri, faktör yüklerini gösteren faktör analizi sonuçları ve ilgili istatistikler Tablo 4'de gösterilmiştir. Faktör yapıları incelenecek olursa, toplam 9 soruyu içeren ilk faktör (F1) vizyon sahibi, toplam 2 soruyu içeren ikinci faktör (F2) katılımcı, toplam 4 soruyu içeren üçüncü faktör (F3) fırsatçı/faydacı, toplam 2 soruyu içeren dördüncü faktör (F4) profesyonel olarak adlandırılmıştır.

Tablo 4. Pragmatik Liderlik Faktör Analizi Sonuçları

Soru No		F1	F2	F3	F4
55	İleriye dönük çalışmalar yaparım	,860			
53	Başarı için yaratıcı/farklı bir yol ararım.	,838			
60	Güçlü ve zayıf yönlerimi bilirim.	,767			
56	Çalışma alanımdaki teknolojik araçları öğrenmek için çaba harcarım.	,742			
58	Düşüncelerimi gerçekleştirmek için plan yaparım.	,738			
57	Verimliliği artırmak için her değişimden faydalanırım.	,686			
50	İşletme de başarılı olmalıdır.	,668			
62	Bir problem hakkında çalışanların fikrini alırım.		,826		
64	Çalışanlardan her türlü bilgiyi aldıktan sonra problemi çözmeye çalışırım.		,777		
63	Bir problemi grup ortamında tartışırım.		,755		
66	Her hedef gerçekleştirilemeyebilir.		,560		
54	Çalışanlar teknolojiye uyum sağlamalıdır.		,512		
47	Sorunlar karşısında bile fayda sağlayabileceğim bir fırsat ararım.			,846	
48	Sorunlar karşısında her türlü fırsatı değerlendiririm.			,713	
49	Olumlu/olumsuz her durumdan kar etmeye çalışırım.			,700	
65	Bir problemin çözülmesinde son kararı ben veririm			,678	
59	Mevcut şartlar altında en iyisinin bende olmasını isterim			,652	
52	Çalışma sistemim kar etmeye yöneliktir.				,842
51	Para getiren çalışanı kaybetmem.				,754
Testler Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO): 0,700 Barlett's test of Sphericity: 558,670 (P<,000)					

4. Sonuç ve Öneriler

Araştırmada sıra dışı liderlik tarzlarıyla ilgili bir ölçek geliştirmeye çalışılmıştır. Ancak zaman kısıtından dolayı Mumford vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan ölçekten yola çıkarak ifade havuzu oluşturularak 62 ifadeden oluşan anket ile veriler toplanmıştır. Toplanan verilere uygulanan faktör analizi sonucunda sıra dışı olaylar gerçekleştiğinde karizmatik, ideolojik ve pragmatik liderlik tarzları için alt boyutlar belirlenmeye çalışılmıştır. Karizmatik liderlik alt boyutları özgüven, şeffaflık; ideolojik liderlik alt boyutları hakkaniyet, örgütsel sadakat ve tutumluluk, hümanist; pragmatik liderlik alt boyutları vizyon sahibi, katılımcı, fırsatçı/faydacı ve profesyonel olarak adlandırılmıştır.

Sonuç olarak Literatürde sıra dışı liderlik tarzlarıyla ilgili ülkemizde kullanılabilecek bir ölçeğin olmaması açısından bu çalışmanın önemi büyüktür. Bu sebeple çalışmanın geliştirilmesi açısından; uzman görüşlerinin alınması, ifade havuzunun güncellenmesi ve örneklem sayısının artırılması sonucunda çalışmanın daha ileri bir noktaya gelmesi hedeflenmektedir.

KAYNAKLAR

Acar, A. Z. (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(2)

Bedell-Avers,K.E.,Hunter,S.T.,&Mumford,M.D.(2008).Conditions of problem solving and the performance of charismatic, ideological, and pragmatic leaders: A comparative experimental study. The Leadership Quarterly, 19, 89–106.

Erdoğan, İ., (2012), Pozitivist Metodoloji ve Ötesi: Araştırma Tasarımları, Niteliksel ve İstatistiksel Yöntemler, Geliştirilmiş 3. Baskı. Ankara: Erk Yayınları

Erkmen, Turhan (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, Öğeleri, İşletme Yönetimi ve Liderlikteki Önemi. Mehmet Zincirkıran (Ed.). Örgüt Sosyolojisi içinde.Bursa: Dora Yayın Dağıtım Ltd. Şti,

İbicioğlu, H. Özmen, H. İ. ve Taş, S. (2009). "Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2)

İslamoğlu, G., Börü, D. (2007), "Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması"Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 47.

Karal H. Kokoç M. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Ağ Siteleri Kullanım Amaçlarını Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol.1 No.3 (2010), 251-263.

Koçel, T., (2005), İşletme Yöneticiliği, Arıkan Yayınevi, İstanbul.

Mumford, M.D., Espejo, J., Hunter, S.T., Bedell-Avers, K.E., Eubanks, D.L., & Connelly, S. (2007a). The sources of leader violence: A comparison of ideological and non-ideological leaders. The Leadership Quarterly, 18(3).

Mumford, M.D., Espejo, J., Hunter, S.T., Bedell-Avers, K.E., Eubanks, D.L., & Connelly, S. (2007b). The sources of leader violence: A comparison of ideological and nonideological leaders. The Leadership Quarterly, 18(3).

Oktay, E. ve Gül, H. (2003). "Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10

Schein, E. H. (2004). Organizational culture and leadership. (3. Baskı). San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprent.

Robbins, S.P., Judge, T.A., (2012), Örgütsel Davranış, Erdem, İ., Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tütüncü, Ö. ve Akgündüz, Y. (2012). Seyahat acentelerinde örgüt kültürü ve liderlik arasındaki ilişki: Kuşadası bölgesinde bir araştırma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 23(1)

Ünal, Ö. F. Yaldızbaş, S. (2016). Karizmatik Liderlik Davranışları ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki: Ankara İlinde Orta Öğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 13

Yeşil, S. ve Kaya, A. (2012). The role of organisational culture on ınnovation capability: An empirical study. International Journal of Information Technology and Business Management,

İŞ İLE İLGİLİ STRES İLE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ VE İŞE DEVAMSIZLIK İLİŞKİLERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ARACILIK ROLÜ

Yrd. Doç. Dr. Işıl KARATUNA

Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu, isilbirik@gmail.com

Doç. Dr. Sibel GÖK

Marmara Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sblgok@yahoo.com

Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@gmail.com

ÖZET

İşyerindeki stres kaynakları çalışan bireyler üzerinde baskı ve zorlama yaratarak, çalışanların sağlık sorunları yaşamasına ve aynı zamanda çalışma ortamının ve kurumların olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. İlgili literatürdeki çalışmalar rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü gibi çeşitli stres kaynaklarının, çalışanlar ve/veya yöneticiler tarafından sergilenen sistematik, uzun süreli ve sağlığı olumsuz etkileyen olumsuz davranışlara maruz kalmak olarak tanımlanan psikolojik tacizi tetiklediğini ortaya koymaktadır. Bu araştırma, işyerinde psikolojik tacizin (İPT), işle ilgili stres ile işten ayrılmayı planlama ve işe devamsızlık yapma gibi işten uzaklaşma davranışları ilişkisindeki aracı rolünü irdelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, kartopu örneklem yöntemi ile İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan 961 beyaz yakalı çalışana ulaşılmış ve anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Önerilen model ve hipotezler yapısal eşitlik modellemesi tekniklerinden kısmi en küçük kare yöntemi ile test edilmiştir. Araştırma bulguları, işle ilgili stres ile işten uzaklaşma davranışları ilişkisinde İPT davranışlarına maruz kalmanın kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Buna göre işle ilgili yüksek stres algısı, psikolojik taciz davranışlarının sıklıkla karşılaşıldığı bir işyeri ortamı yaratarak çalışanların işten ayrılma eğilimini ve işe devamsızlık yapmalarını güçlendirmektedir.

Anahtar kelimeler: İş Stresi, Psikolojik Taciz, Mobbing, İşten Uzaklaşma Davranışları, İşten Ayrılma Eğilimi, İşe Devamsızlık

1. Giriş

1990'lardan itibaren uluslararası yazında birçok araştırmaya konu olan İPT olgusu, ülkemizde de son yıllarda araştırmacıların ilgisini çeken bir konu halini almıştır. Söz konusu araştırmalar, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü gibi işle ilgili çeşitli stres kaynaklarının psikolojik tacizi tetiklediğini (Hoel ve Salin, 2003: 208); ayrıca, işle ilgili stresin ve psikolojik tacizin, işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi işten uzaklaşma davranışlarına neden olduğunu göstermektedir (Glambek vd., 2014: 261; Nielsen vd., 2016: 359; Palmer vd., 2004: 3). Ancak, söz konusu kavramların arasındaki dolaylı ve doğrudan ilişkilerin değerlendirildiği bir çalışmaya, yapılan literatür incelemesinde rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu çalışmada işle ilgili stres faktörlerinin, psikolojik tacizin sıklıkla görüldüğü bir çalışma ortamına neden olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve işe devamsızlıklarını nasıl etkilediğini gösteren bir modelin test edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada, söz konusu kavramlar ve aralarındaki ilişkiler ilgili literatür kapsamında değerlendirilecek ve araştırmanın kavramsal çerçevesi, hipotezleri, modeli ve yöntemi açıklanarak, araştırmada elde edilen bulgular tartışılacaktır.

2. Araştırmanın kavramsal çerçevesi

İPT, bir veya birden fazla çalışanın, bir diğer çalışana veya çalışan grubuna uzun süreli (yaklaşık altı ay) ve sistematik (örneğin haftada bir) olarak aşağılama, görev yapmayı engelleme,

sosyal ilişkilerden dışlama gibi zihinsel ve fiziksel sağlığı tehdit edebilen davranışlar yönelttiği ve hedef olan tarafın kendini savunamaz duruma geldiği bir süreci ifade etmektedir (Einarsen vd.,2003: 15 ; Karatuna ve Tınaz, 2009: 16).

İPT'nin nedenleri arasında kurumsal ve yönetsel faktörlerin büyük önemi olduğu kabul edilmekte ve rol belirsizliği, aşırı iş yükü, kurumun yeniden yapılanması, çalışma birimlerindeki çatışmalar, iletişim sorunları, çalışma ortamının kötü fiziksel özellikleri gibi stresli çalışma ortamına neden olan faktörlerin İPT sürecini tetikleyebileceği öne sürülmektedir (Vartia,1996: 203). Literatürde bir diğer görüş, İPT'nin kurumsal ve yönetsel faktörlere dayanarak açıklanmasının yetersiz olacağını, tacizcinin ve mağdurun kişilik özelliklerinin de İPT sürecine katkıda bulunabileceğini kabul etmektedir (Zapf ve Einarsen, 2003: 165). Ancak, İPT'nin nedeni olarak kişisel özelliklerin sorgulandığı çalışma bulgularının tutarsızlık gösterdiği görülmektedir (Giorgi, 2010: 729). Bu çalışmanın teorik çerçevesi İPT'nin öncelikli olarak kurumsal özelliklere bağlı olarak ortaya çıktığı görüşüne (Leymann, 1996:177) dayanmaktadır. Bu görüşü savunan ve özellikle İskandinav ülkelerinde geleneksel olarak kabul gören İPT nedensellik modeline göre, çalışma ortamındaki çeşitli psiko-sosyal faktörler, İPT'ye yol açabilecek çalışma koşullarının oluşmasına neden olmaktadır. (Agervold ve Mikkelsen, 2004: 346). Buna göre, çalışanın iş üzerindeki kontrolü, özerkliği, rolü, yönetici ve çalışanlardan aldığı destek, işyerindekilerle olan ilişkileri, kurumun çalışandan beklentileri ve kurumda değişimlerin nasıl yönetildiği gibi işle ilgili stres etkenleri (Kerr vd., 2009: 574), çalışma ortamında kişilerarası çatışmaların artmasına neden olabilmekte ve bu çatışmaların sıklaşması ve çözülememesi İPT'yi tetikleyebilmektedir. Bu bağlamda yapılan ampirik çalışmalar söz konusu modeli destekler niteliktedir. Örneğin, psikolojik tacize maruz kalan çalışanların, kalmayanlara kıyasla iş ve iş saatleri üzerindeki kontrol düzeyinin daha düşük olduğu (Agervold ve Mikkelsen, 2004:347); kendilerinden beklenen işle ilgili görevlerin daha belirsiz olduğu (Vartia, 1996:203); iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliğinin daha fazla olduğu (Notelears vd, 2010: 487) ifade edilmektedir. Ayrıca, işteki özerklik, yönetici ve iş arkadaşlarının desteği ile İPT davranışlarının görülme sıklığı arasında negatif ilişkilerin bulunduğu belirtilmektedir. (Lewis vd., 2016:1). Diğer yandan, işle ilgili stres faktörleri ve işyerinde psikolojik taciz, çalışanların işten uzaklaşma davranışları sergilemelerine neden olabilmektedir. İşten uzaklaşma davranışları, genellikle çalışma ortamından uzaklaşma ya da işle ilgili görevlerden kaytarma/ kaçınma isteği ile sergilenen ve kurumlar açısından maliyetli sonuçları olan olumsuz çalışan davranışları olarak ifade edilmektedir (Hanisch ve Hulin; 1991: 111). İşten uzaklaşma davranışları, işin kendisinden uzaklaşma ve işte ifa edilen görevlerden (işin içeriğinden) uzaklaşma olmak üzere iki kategori altında ele alınmaktadır. Buna göre işin kendisinden uzaklaşma, çalışanların işten ayrılmayı ya da emekli olmayı planlama gibi davranışları kapsarken; işin içeriğinden uzaklaşma ise çalışanların, kurumdaki pozisyon ve rollerini korurken, işe ilişkin temel görevlerini aksatmak ya da bu görevler için harcadıkları zamanı minimize etmek için sergiledikleri davranışları (ör., işe devamsızlık, işe geç gelme, molaları uzatma) temsil etmektedir (Hanisch ve Hulin, 1990:69; Hanisch ve Hulin; 1991:111). Bu çalışmada çeşitli işten uzaklaşma davranışları içerisinden işten ayrılmayı planlama ve işe devamsızlık yapma davranışlarına odaklanılmaktadır. Çünkü işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlık, örgütsel davranış yazınında sıklıkla araştırılan konulardır ve ayrıca bu konuların araştırmamızdaki diğer konularla (İPT ve işle ilgili stres) pozitif yönlü ilişkilerini ortaya koyan birçok araştırma bulunmaktadır (Glambek vd. 2014: 255; Nielsen vd., 2016: 359).

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesini İPT nedensellik modeli oluşturmaktadır. Buna göre iş ile ilgili stres faktörlerinin, çalışma ortamında psikolojik taciz davranışlarına sıklıkla maruz kalınmasına neden olarak, çalışanlarda işten ayrılma eğilimini ve devamsızlık davranışlarını artıracağı savunulmaktadır. Dolayısıyla, iPT'ye maruz kalmanın, işle ilgili stres ile işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlık arasındaki ilişkilerde aracı değişken rolüne sahip olacağı öngörülmüştür. Bu araştırmada geliştirilen model İPT yazınında öne sürülen teorik ve ampirik bilgileri bir araya getirmesi ve iş stresi kaynaklarının çalışanlarda nasıl işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi işten uzaklaşma davranışları yaratabildiği konusunda araştırmacılara ve kurumlara ışık tutması açısından önem taşımaktadır.

3. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan teorik modelin dayandığı hipotezler aşağıda belirtilmektedir. Önerilen modelde, işle ilgili stres bağımsız değişken, İPT aracı değişken ve işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlığı kapsayan işten uzaklaşma davranışları ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H1: İşle ilgili stresin azalması ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif ilişki vardır.

H2: İşle ilgili stresin azalması ile işe devamsızlık arasında negatif ilişki vardır.

H3: İşle ilgili stresin azalması ile İPT'ye maruz kalma arasında negatif ilişki vardır.

H4: İPT'ye maruz kalma ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif ilişki vardır.

H5: İPT'ye maruz kalma ile işe devamsızlık arasında pozitif ilişki vardır.

H6: İşle ilgili stresin azalması ile işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlık ilişkilerinde İPT'ye maruz kalma aracı role sahiptir.

H7: İşle ilgili stresin azalması ve işten uzaklaşma davranışları (işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlık) ilişkilerinde hem doğrudan hem dolaylı ilişkilere olanak tanıyan aracılık modeli veriye uygun bir modeldir.

4. Araştırma yöntemi

4.1. Araştırmanın örneklemi ve verilerin toplanması

Araştırmanın örneklemi kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Bunun için Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bölümü Yüksek Lisans öğrencilerine anket formları dağıtılmış ve çalıştıkları kurumlardaki kişilere ulaşarak anketleri gönüllü katılıma dayanarak uygulatmaları istenmiştir. Böylelikle, İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan 961 beyaz yakalı çalışana ulaşılmış ve anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

4.2. Veri toplama araçları

İşle ilgili stresin saptanmasında, Birleşik Krallık İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi'nin resmi aracı olan ve Türkçe çevirisi ilgili web-sitesinde yayınlanan, (http://www.hse.gov.uk/stress/standards/languages/ indicatortool/turkish.pdf) 35 maddelik İşle İlgili Stres Ölçeği kullanılmıştır. Kurumsal değişim, rol, işyerindeki ilişkiler, yönetimin ve çalışanların desteği, kontrol ve beklentiler alt boyutlarından oluşan ölçeğin faktör yapısı ve güvenilirliği birçok ampirik çalışmada desteklenmektedir (Cousins vd., 2004:128;; Kerr vd., 2009:577; Lewis vd., 2016: 8). İPT'nin saptanmasında Tınaz vd. (2013: 39) tarafından geliştirilen ve işe yönelik davranışlar, itibarı zedelemeye yönelik davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü-yazılı- görsel saldırılar olmak üzere dört alt boyutu olan ve geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak önerilen 30 maddelik İPT ölçeğinden yararlanılmıştır. İşten uzaklaşma davranışlarının saptanmasında ise Hanisch ve Hulin (1990: 69; 1991:111) tarafından öne sürülen ve işten ayrılma eğilimini (2 madde) ve işe devamsızlığı (2 madde) ölçen işten/görevden uzaklaşma davranışları kullanılmıştır. Soru formundaki tüm maddeler 5'li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin istatistiki bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

4.3. Verilerin analizi

Değişkenlerin dağılım özelliklerini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi gerçekleştirilmiş ve değişkenlerin normal dağılmadığı gözlemlenmiştir. Buna göre değişkenler arasındaki ilişkileri sorgulayan hipotezlerin test edilmesi için SPSS 21 paket programı kapsamında Spearman Korelasyon testi, araştırma modelini test etmek için ise normal dağılmayan örneklemlerde yapısal eşitlik modellemesine olanak tanıyan, kısmi en küçük kareler yöntemini benimseyen SmartPLS 2.0 paket programı kullanılmıştır. Bu program ölçülen modelin hem güvenilirlik ve geçerliliğini hem de yapısal modelin parametrelerinin ilişki derecesini ve anlamlılık düzeyini aynı anda değerlendiren bir yapıya sahiptir. Program veri dağılımı konusunda herhangi bir varsayıma sahip değildir ve tahminlerin istatistiki anlam düzeylerinin tespitinde bootstrapping yöntemini kullanmaktadır (Chin, 1998:295; Preacher ve Hayes, 2004: 721).

Tablo 1. Ölçeklere Ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin İstatistiksel Bilgiler

Ölçekler Ölçeklerin alt boyutları	Ort±SS	Madde Sayısı	Cronbach's Alpsha	Kolmogorov-Smirnov Z	p
İşten uzaklaşma davranışları ölçeği	2.35±1.04	4	0,897	5,377	0,00
İşten ayrılma eğilimi	2.17±1.24	2	0,903	7,263	0,00
İşe devamsızlık	2.53±1.13	2	0,891	8,185	0,00
İşle ilgili stres ölçeği	3.74±0.58	35	0,947	1,491	0,02
Kurumsal değişim	3.41±0.92	3	0,809	3,208	0,00
Rol	4.35±0.66	5	0,918	5,222	0,00
İşyerindeki ilişkiler	3.95±0.84	4	0,884	4,364	0,00
Yönetimin desteği	3.57±0.94	5	0,929	3,139	0,00
Çalışanların desteği	3.84±0.80	4	0,881	3,916	0,00
Kişinin iş üzerindeki kontrolü	3.60±0.79	6	0,842	2,865	0,00
Kurumun kişiden beklentileri	3.46±0.77	8	0,945	2,394	0,00
İşyerinde psikolojik taciz ölçeği	1.40±0.48	30	0,939	6,164	0,00
İşe yönelik davranışlar	1.72±0.63	12	0,885	4,157	0,00
İtibarı zedeleyen davranışlar	1.34±0.52	7	0,912	7,980	0,00
Dışlayan davranışlar	1.32±0.52	7	0,936	8,321	0,00
Sözlü, yazılı, görsel saldırılar	1.23±0.46	4	0,909	9,481	0,00

5. Araştırma Bulguları

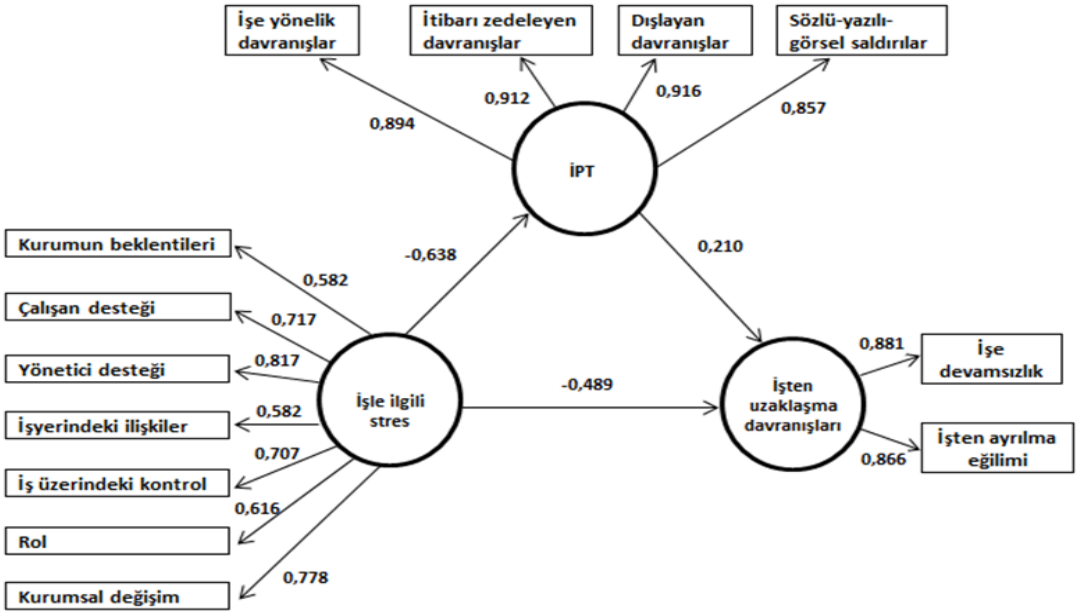
Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 31'dir. Katılımcıların 369'u erkek (%38.4), 592'si ise kadın (%61.6)'dır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; 525'inin lisans (%54.6), 188'inin lisansüstü (%19.5), 130'unun ön lisans (%13.5) ve 118'inin lise mezununu (%12.3) olduğu görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, işle ilgili stres ile işten ayrılma eğilimi (r=-0,492, p<.01), işe devamsızlık (r= -0,550, p<.01) ve İPT'ye maruz kalma (r=-0,663, p<.01) arasında anlamlı negatif ilişkiler saptanmış, dolayısıyla H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca, İPT'ye maruz kalma ile işten ayrılma eğilimi (r= 0,482, p<.01) ve işe devamsızlık (r= 0,421, p<.01) arasında da pozitif ilişkiler saptanmış ve H4, H5 hipotezleri kabul edilmiştir. Bootstrapping yöntemi ile ölçülen aracılık etkisi sonuçlarına göre, işle ilgili stres, işten uzaklaşma davranışlarında (işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlık) meydana gelen değişmenin %39,2'sini açıklarken (katsayı: -0.626, t: 32,016); modele İPT'ye maruz kalma değişkeni aracı değişken olarak eklendiğinde, bu değişmenin %41,5'e yükseldiği görülmüştür (katsayı: -0.489, t: 16,668). Buna göre, İPT'ye maruz kalmanın, işle ilgili stres ile işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlık ilişkilerinde kısmi aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmış ve H6 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Araştırma modelinin test edilmesi sonucunda, faktör yüklerinin 0.40'ın ve birleşik güvenirliğin 0.70'in üzerinde olduğu (Bagozzi ve Yi, 1988: 82; Hulland, 1999: 198) tespit edilmiştir. Ayrıca, açıklanan ortama varyansın 0.50'den büyük ve açıklanan ortalama varyansın karekökünün ilgili korelasyondan büyük olduğu (Fornell ve Larcker, 1981: 40) belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H7 hipotezi kabul edilmiş ve ileri sürülen modelin güvenilir ve geçerli bir model olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Figür 1).

6. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada işle ilgili stres, İPT ve işten uzaklaşma davranışları (işten ayrılma eğilimi, işe devamsızlık) arasındaki ilişkiler incelenerek; İPT'nin işle ilgili stres ile işten uzaklaşma davranışları ilişkisindeki aracı rolü irdelenmiştir. Araştırma bulguları, literatürdeki çalışmaları destekler nitelikte olup, işle ilgili stres ve İPT'ye maruz kalma arttıkça, işten uzaklaşma davranışlarının da arttığı sonucunu ortaya koymaktadır.



Figür 1. Önerilen Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma modeli, işle ilgili stresin, çalışma ortamında psikolojik taciz davranışlarına sıklıkla maruz kalınmasını tetikleyerek, çalışanlarda işten ayrılma eğilimini ve devamsızlık davranışlarını artırdığını göstermektedir. Bu araştırma, bireylerin işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi kurum açısından maliyetli davranışlarını önlemede, kurumların İPT davranışları konusunda etik kodlar ve kurallar belirlemesi, İPT soruşturmalarının etkili yürütülmesi hususunda yönergeler yayınlanması gibi İPT karşıtı politikaları hayata geçirmesinin önemine işaret etmektedir. Araştırmanın örnekleminin kartopu yöntemi ile oluşturulması, çalışmanın en önemli sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Ancak, konunun hassasiyetine bağlı olarak kurumlardan izin alınamaması ve kişilerin ankete katılma konusundaki çekinceleri kartopu yönteminin tercih edilmesine neden olmuştur. Ancak, İPT literatüründe birçok çalışmada kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmekte ve sonuçları güvenilir olarak kabul edilmektedir (D'Cruz ve Rayner, 2012: 603; Soylu, 2011:229). Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, veri toplama ölçeklerinin faktörlerinin (boyutlarının), daha önceki çalışmalarda yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları temel alınarak oluşturulmasıdır. Literatürde bu konuda benzer şekilde yapılan araştırmalar bulunmaktadır (Kerr vd., 2009:577). Araştırmanın bir diğer sınırlılığı kesitsel bir araştırma olması ve buna bağlı olarak bulguların genellenememesidir. Buna karşın, araştırmanın metodolojisinin güncel olmasının ve daha önce araştırılmayan bir modeli ortaya koymasının alana katkı yapacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Agervold, M. ve Mikkelsen, E. G. (2004), "Relationships between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions", Work & Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations, 18 (4), pp. 336–351.

Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988), "On the Evaluation of Structural Equation Models", Journal of the Academy of Marketing Science, 16 (1), pp. 74–94.

Chin, W. W. (1998), "The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling", G. A. Marcoulides (der.), Modern Methods for Business Research içinde, Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey, pp. 295–336.

Cousins, R. Mackays, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J. ve McCaig, R. H. (2004), "Management Standards' and Work-related Stress in the UK: Practical Development", Work and Stress, 18 (2), pp. 113–136.

D'Cruz, P. ve Rayner, C. (2012), "Bullying in the Indian Workplace: A Study of the ITES-BPO Sector", Economic and Industrial Democracy, 34 (4), pp. 597–619.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2003), "The Concept of Bullying at Work: The European Tradition". S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, ve C. L. Cooper (der.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice içinde, Londra: Taylor & Francis, pp. 3–30.

Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", Journal of Marketing Research, 18 (1), pp. 39–50.

Giorgi, G. (2010), "Workplace Bullying Partially Mediates the Climate-health Relationship", Journal of Managerial Psychology, 25 (7), pp. 727–740.

Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J. ve Einarsen, S. (2014), "Workplace Bullying as an Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: A 6-month Prospective Study", Human Resource Management Journal, 4 (3), pp. 255–268.

Hanisch, K. A. ve Hulin, C. L. (1990), "Job Attitudes and Organizational Withdrawal: An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors", Journal of Vocational Behavior, 37 (1), pp. 60– 78.

Hanisch, K. A. ve Hulin, C. L. (1991), "General Attitudes and Organizational Withdrawal: An Evaluation of a Causal Model", Journal of Vocational Behavior, 39 (1), pp. 110–128.

Hoel, H. ve Salin, D. (2003), "Organisational Antecedents of Workplace Bullying". S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C.L. Cooper (der.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice içinde, Londra: Taylor and Francis, pp. 203–218.

Hulland, J. (1999), "Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies", Strategic Management Journal, 20 (2), pp. 195–204.

Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2009), İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel bir Araştırma, TÜRKİŞ: Ankara.

Kerr, R., McHugh, M., McCrory, M. (2009), "HSE Management Standards and Stress-related Work Outcomes", Occupational Medicine, 59 (8), pp. 574–579.

Lewis, D., Megicks, P. ve Jones, P. (2016), "Bullying and Harassment and Work-related Stressors: Evidence from British Small and Medium Enterprises", International Small Business Journal, April 2016, pp. 1–22.

Leymann, H. (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), pp. 165–184.

Nielsen M. B., Indregards, A. R. ve Overland, S. (2016), "Workplace Bullying and Sickness Absence: A Systematic Review and Metaanalysis of the Research Literature", Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 42 (5), pp. 359–370.

Notelaers, G., De Witte, H. ve Einarsen, S. (2010), "A Job Characteristics Approach to Explain Workplace Bullying", European Journal of Work and Organizational Psychology, 19 (4), pp. 487–504.

Palmer, S., Cooper, C. L. ve Thomas, K. (2004), "A Model of Work Stress", Councelling at Work, Winter 2004, pp. 1–5.

Preacher K. J. ve Hayes A. F. (2004), "SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models", Behavior Research Methods, 36 (4), pp. 717–731.

Soylu, S. (2011), "Creating a Family or Loyalty-Based Framework: The Effects of Paternalistic Leadership on Workplace Bullying", Journal of Business Ethics, 99 (2), pp. 217–231.

Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2013), "Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri", Çalışma İlişkileri Dergisi, 4 (1), pp. 39–53.

Vartia, M. (1996), "The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organizational Climate", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), pp. 203–214.

Zapf, D. ve Einarsen, S. (2003), "Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper (der.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice içinde, Londra: Taylor and Francis.

PSİKOLOJİK SERMAYENİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: BOSNALI ÖĞRETMENLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Dr. Metin OCAK

Kara Kuvvetleri Komutanlığı

metinocak71@hotmail.com

Dr. Murat GÜLER

Ömer Halisdemir Üniversitesi

muratguler.tr@gmail.com

ÖZET

Bu araştırmada çalışanların duygusal kaynaklarının tükenmesi ile ortaya çıkan ve işlerine duyarsızlaşmaları, başarı hislerinin azalmasıyla kendini gösteren tükenmişliğinin üzerinde psikolojik sermayelerinin etkisini incelemek amaçlanmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılarak 215 öğretmenden elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli yöntemiyle analiz edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar tükenmişliğin kişisel başarı hissi azalması boyutu üzerinde psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun ve tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun aksi yönde etkisinin olduğunu göstermiştir. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise tükenmişlik sürecinin açıklanmasıyla ilgili olarak duygusal tükenmenin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkisinin görülmesidir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Psikolojik Sermaye, Pozitif Örgütsel Davranış, Yapısal Eşitlik Modeli.

1. Giriş

Tükenmişlik örgütler için istenmeyen bir faktör olarak, çalışanlarda motivasyon kaybı, başarı düşüklüğü, işe gelmeme, çok sık istirahat veya izin alma, hatta işten ayrılma gibi duygu ve davranışlarla sonuçlanabilmektedir (Topçu ve Ocak, 2012: 1). Çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmak için işin özelliklerinin değiştirilmesi çoğu durumda maliyetli bir uğraş olduğundan çalışanların bireysel olarak tükenmeye karşı desteklenmesi önemlidir (Maslach vd., 2001: 418). Bu bağlamda özellikle çalışanların duygusal kaynaklarının tükenmesiyle ortaya çıktığı düşünülen tükenmişliğin üzerinde, bireylerin duygusal kaynaklarını destekleyebilecek, içsel kaynaklarını güçlendirebilecek psikolojik sermayelerinin etkisinin anlaşılmasına yönelik çalışmalar yapılmasına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların psikolojik sermayeleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye yönelik sınırlı sayıdaki çalışmalarda karışık bulgular elde edildiği bildirilmektedir (Çetin vd., 2013; Li vd., 2015: 2996). Bu kapsamda yüksek seviyede tükenmişlik yaşayan bir meslek grubundaki çalışanlar üzerinde yapılan mevcut araştırmanın sonuçlarının konunun aydınlatılmasına, bireysel ve örgütsel uygulamalara önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca yazın taraması sonucunda, yüksek oranda tükenmişlik yaşayan meslek gruplarından biri olan öğretmenler üzerinde birçok çalışma yapılmasına rağmen farklı bir kültüre sahip Bosnalı Öğretmenler üzerinde her iki değişken arasındaki etkileşimi ortaya çıkaracak bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Bu kapsamda söz konusu araştırmada Bosnalı öğretmenlerin duygusal tükenmeleri, işlerine duyarsızlaşmaları ve işlerinde başarılarının azalması üzerinde psikolojik sermayelerini meydana getiren öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıklarının tesirlerinin neler olduğunun ortaya çıkarılması hedeflenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Tükenmişlik

İnsanlara hizmet verilen işlerde çalışanlar işleri gereği diğer insanlarla oldukça yoğun bir ilişki içindedirler ve bu ilişki genellikle müşteri konumundaki insanların problemlerine odaklıdır. Bununla birlikte problemler açık bir biçimde anlaşılmadıkça ve kolay bir çözüm bulunamadıkça durum daha da karmaşıklaşarak çalışanları kronik strese maruz bırakmakta, duygusal olarak çöküntüye ve tükenmişliğe yol açabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Tükenmişlik, işyerindeki kronik kişilerarası stres kaynaklarına tepki olarak çalışanın duygusal olarak tükenmesi, işle arasına mesafe koyarak işe duyarsızlaşması, işinde etkililiğinin ve başarısının azaldığı psikolojik bir sendromdur (Maslach vd., 2001: 399). Tükenmişlik kavramını mevcut anlamıyla ilk kez Freudenberger (1974)'ün yaptığı bir çalışmada sağlık çalışanlarının artan duygusal tükenmelerini, motivasyon eksikliklerini ve azalan bağlılıklarını ifade etmek amacıyla kullandığı bilinmektedir (Schaufeli vd., 2009: 205). Tükenmişliğin temel özelliği, bireydeki artan duygusal tükenme hissidir. Duygusal kaynakları azaldıkça çalışanlar kendilerini psikolojik olarak işe veremediklerini hissetmeye başlamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Maslach ve Leiter (1997)'ye göre tükenmişlik çalışanın işe bağlanma duygusunun aşınmasıdır Başlangıçta önemli, anlamlı ve zorlayıcı olan iş gittikçe tatsız, boş ve anlamsız olmaya başlamaktadır. Çalışanın enerjisi zamanla tükenmeye, işe olan ilgisi duyarsızlaşmaya, iş başarısı ve yeterliliği ise başarısızlığa dönüşmektedir. Dolayısıyla tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunun ortaya çıkması, işin aşırı beklentileri karşısında bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarının bitmesine bağlanmaktadır (Maslach vd., 2001: 399). Tükenmişliğin üç faktörlü yapısı pek çok araştırma ile desteklenmesine rağmen, geniş bir kabul görmese de tükenmişlik yaşayan bireylerde önce duygusal tükenme, daha sonra duyarsızlaşma ve son olarak da kişisel başarıda düşme görüleceği ifade edilmektedir (Maslach vd., 1996; Brewer ve Clippard, 2002; Yıldız, 2012; Polatcı vd., 2014)

2.2. Psikolojik Sermaye

Seligman (1998; 2002)'nin insanların zayıflıkları yerine güçlü yanlarının, yanlışlarının ve fonksiyon bozukluklarının yerine doğru ve iyi yanlarının çalışılmasına duyulan ihtiyacı dile getirmesiyle pozitif psikoloji çalışmalarının başladığı kabul edilmektedir. Pozitif psikoloji yaklaşımı kapsamında işe bağlanma boyutları arasında sayılan enerji, ilgi ve yeterlilik kavramları tükenmişliğin tam zıttı olan bir anlamda ele alınmaktadır (Maslach vd., 2001: 416). Pozitif psikolojinin örgütsel uygulamaya dönük kolu olan pozitif örgütsel davranış alanında kapsayıcı temel bir kavram olarak da psikolojik sermayenin öne çıktığı görülmektedir (Luthans vd., 2004: 46; Çetin ve Basım, 2012; Kutanis ve Oruç, 2014).

Psikolojik sermaye, neye sahip olduğunuzu açıklayan ekonomik sermayeden, ne bildiğinizi açıklayan insan sermayesinden, kimi tanıdığınızı açıklayan sosyal sermayeden farklı olarak ne olduğunuz, kim olduğunuz ve ne olmaya niyetlendiğinizi açıklamaktadır (Luthans vd., 2004: 46; Avolio ve Luthans, 2006: 147). Bu kapsamda, bireyin zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterebilme güvenine sahip olması (öz yeterlilik); şu an ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif yorum yapabilmesi (iyimserlik); amaçlarına ulaşmak için azimli olması ve başarılı olmak için hedeflerine yönelebilmesi (umut); problemlerle ve sıkıntılarla sarıldığında başarıya ulaşmak için ayakta kalması ve tekrar toparlanabilmesi (psikolojik dayanıklılık) yeterlilikleri bireyin psikolojik sermayesini oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye durağan bir yapıdan çok bireyin pozitif psikolojik gelişme durumunu yansıtmaktadır (Luthans vd., 2007b: 3).

Bireyin kim olduğu, kişisel olarak sahip olduğuna inandığı özellikleri ve kaynakları hakkındaki algısını yansıtan psikolojik sermaye, tükenmişliğin açıklanmasında kritik bir kavram olarak önem kazanmaktadır. Zira yapılan görgül araştırmalar bireylerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik hisleri arasında aksi yönlü bir ilişki bulunabileceğini (Topçu ve Ocak, 2012; Çetin vd., 2013), iş yerindeki stres

faktörleri ile çalışanların tükenmişlikleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün olabileceğini göstermektedir (Li vd., 2015: 2996).

3. Araştırmanın Yöntemi

Uygun (convenience) örneklem yönteminin benimsendiği araştırma, psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki nedensel ilişkileri test etmek maksadıyla Bosna Hersek'in Tuzla kantonunda yedi farklı okulda görev yapan 215 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesinde Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 24 maddelik 6'lı Likert tipi Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ), tükenmişlik düzeylerinin ortaya çıkarılmasında ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Envanteri'nden Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan 22 maddelik 5'li Likert tipi Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini incelemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), güvenilirliği için ise Cronbach alfa iç tutarlılık analizi yapılmıştır. DFA yapılması için AMOS 21.0 programında maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmış ve her iki ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü modelinin tüm modellerden daha yüksek uyum iyiliği gösterdiği tespit edilmiştir. Her iki ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen güvenilirlik değerleri (Cronbach alfa) psikolojik sermaye ölçeği için α= 0,94 (8'inci madde "İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum." ve 11'inci madde "Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider." ölçekten çıkarıldıktan sonra), tükenmişlik ölçeği için α= 0,77 (21'inci madde "İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim." ölçekten çıkarıldıktan sonra) olarak bulunmuştur.

4. Araştırmanın Bulguları

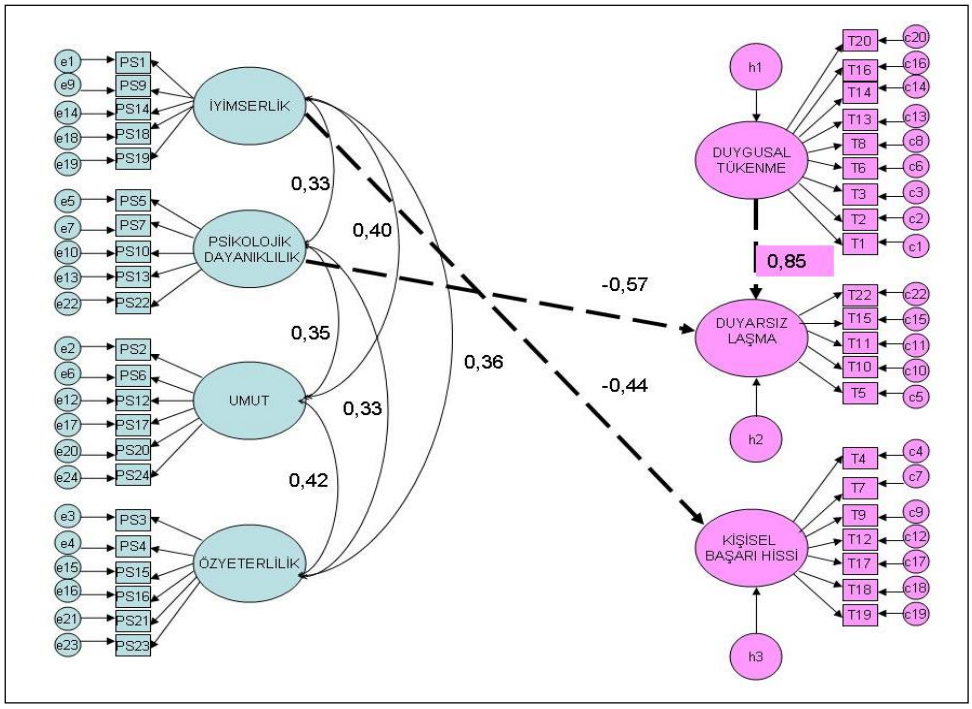
Araştırma değişkenlerine ait betimleyici istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur. Bosnalı öğretmenlerin psikolojik sermaye boyutlarına bakıldığında; umut (Ort.= 5,09; ss.= 0,63), iyimserlik (Ort.= 4,67; ss.= 0,70), öz yeterlilik (Ort.= 5,08; ss.= 0,70), psikolojik dayanıklılık (Ort.= 4,64; ss.= 0,66) boyutlarının tümünün orta noktanın üzerinde olduğu görülmektedir. Tükenmişlik boyutlarının duygusal tükenme (Ort.= 2,48; ss.= 0,70), duyarsızlaşma (Ort.= 2,34; ss.= 0,74), kişisel başarı hissi azalması (Ort.= 3,81; ss.= 0,55) boyutlarının puan ortalamalarının iki boyut için orta noktanın altında, bir boyut için ise üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Toplam	Min.	Maks.	Ort.	Ss.
Psikolojik Sermaye					
Umut	215	3,17	6	5,09	0,63
İyimserlik	215	3	6	4,67	0,70
Öz Yeterlilik	215	2,33	6	5,08	0,70
Psikolojik Dayanıklılık	215	2	6	4,64	0,66
Tükenmişlik					
Duygusal Tükenmişlik	215	1	5	2,48	0,70
Duyarsızlaşma	215	1	5	2,34	0,74
Kişisel Başarı Hissi Azalması	215	2,14	5	3,81	0,55

Çalışmada psikolojik sermayenin tükenmişlik süreçlerine olan etkilerini ortaya koymak maksadıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Gerçekleştirilen yol analizi neticesinde yapısal eşitlik modelinin son hali Şekil 1'de görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda ulaşılan yapısal eşitlik modeli uyum değerlerinin ($\Delta\chi^2$= 1056.70, χ^2/sd= 1.27, RMSEA= 0.036, CFI= 0.94 ve IFI= 0.94) bazı indekslerde iyi uyum, bazılarında ise kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu (Gürbüz ve Şahin, 2014) tespit edilmiştir. Analiz sonucunda, değişkenler arasındaki etkiler incelendiğinde örgütsel psikolojik

sermayenin iyimserlik alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı hissi azalması boyutu üzerinde (β= -0,44; p<0,01), psikolojik dayanıklılık boyutunun duyarsızlaşma boyutu (β= -0,57; p<0,01) üzerinde aksi yönde anlamlı etkilerinin bulunduğu, duygusal tükenme boyutunun duyarsızlaşma üzerinde aynı yönde ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin diğer boyutlarının, tükenmişlik boyutları üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür.



Şekil 1. Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkileri

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde psikolojik sermayelerinin etkisi Bosnalı öğretmenler üzerinde incelenmiştir. Araştırmanın temel bulgusu, psikolojik sermayenin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının tükenmişlik üzerinde etkilerinin öne çıktığının; iyimserliğin kişisel başarı hissi azalması üzerinde, psikolojik dayanıklılığın ise duyarsızlaşma üzerinde aksi yönde etkili olduğunun görülmesidir.

Çetin ve arkadaşları (2013) tarafından Türkiye'de kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, bireylerin psikolojik sermayelerinin düzeyinin tükenmişlik duyguları ile aksi yönde ilişkili olduğuna yönelik bulgulara ulaşıldığı, özellikle öz yeterlilik ve umut boyutlarının etkilerinin daha güçlü bir şekilde öne çıktığı belirtilmektedir. Mevcut araştırma sonucunda ise psikolojik sermayenin diğer iki boyutu iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık anlamlı etkileri görülen değişkenlerdir. Türkiye ve Bosnalı örneklemi arasında görülen bu farklılığın kişisel özelliklerden ziyade kültürel ve örgütsel farklılıklardan kaynaklanması daha olası görünmektedir. Zira Maslach ve arkadaşları (2001) bağlamsal ve örgütsel etkenlerin tükenmişlik üzerinde bireysel etkenlerden daha fazla etkili olduğunu öne sürmektedirler. Mevcut araştırmada psikolojik dayanıklılığın öne çıkmasının, Bosnalı öğretmenlerin bulundukları iş koşullarını belirsiz ve değişken olarak algılamalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılık bireyin belirsizlik, çatışma ve değişim süreçlerine karşı kendini tekrar toparlayabilmesine yönelik psikolojik kapasitesini göstermektedir. Psikolojik dayanaklılık düzeyinin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde aksi yönlü etkisinin bulunması, zorlu koşullarla veya ciddi değişimlerle karşılaştıklarında bundan ciddi biçimde etkilenmeyen ve tekrar kendini toparlayabilme yeteneği yüksek olanların, zorlu iş koşulları altında işlerine ve çevresindeki diğer insanlara karşı duyarsızlaşmadıkları ve ilgilerini kaybetmedikleri biçiminde yorumlanabilir. Araştırmanın yürütüldüğü eğitim kurumları bağlamında olumsuz koşullar altında dahi

öğretmenler ve eğitim verdikleri öğrencileri arasında mesafenin açılmaması, iletişimin bozulmaması, eğitimin başarılı biçimde yürütülmesi ve öğretmenlerin iş performansının azalmadan sürdürülmesinde psikolojik dayanıklılığın ciddi bir işlevi olabileceği düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılığın kişilik özellikleri arasında en çok dışadönüklükle ilişkili olduğu, sosyal olma, uyum sağlama gibi özelliklerin kavramın açıklanmasında öne çıktığı görülmektedir (Çetin vd., 2015). Kişisel ve sosyal özellikler açısından değerlendirildiğinde dışadönüklük kişilik özelliğinin güçlü biçimde psikolojik dayanıklılıkla ilişkili olduğu, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin daha sosyal oldukları ve daha iyi uyum sağlama becerisine sahip oldukları bildirilmektedir (Çetin vd., 2015). Bu bağlamda, sosyal kaynaklara dayanan niteliği dikkate alındığında mevcut araştırmada psikolojik dayanıklılığın işe ve işteki diğer insanlara karşı duyarsızlaşma üzerinde aksi yönde bir etkisinin görülmesinin, önceki araştırma bulgularıyla tutarlı olduğu düşünülmektedir. Buna göre psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların kişisel olarak daha az tükenmişlik duygusu yaşamalarının beklenmesinin yanında, hizmet verdikleri insanlar açısından da daha sosyal ve yakın insani ilişkiler içinde bulunmaları nedeniyle daha başarılı çalışan müşteri ilişkisi kurabilecekleri ve bunu devam ettirebilecekleri söylenebilir.

Araştırmanın diğer bulgusu çalışanların karşılaştıkları olumlu durumları kalıcı ve genel, olumsuz durumları ise geçici atfetme yönelimlerini gösteren iyimserliklerinin kişisel başarı azalması üzerinde aksi yönlü etkisinin görülmesidir. Bu bulguya göre iyimser bireylerin yaptıkları işte kendilerini daha başarılı buldukları söylenebilir. İyimser bireyler şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu düşünebilen kişilerdir ve olumlu olayları genelleme eğilimdedirler (Luthans vd., 2004; Luthans vd., 2007a). Bu tanımlamayla, mevcut araştırmada ulaşılan iyimserliği yüksek olanların işteki başarı hislerinin yüksek olacağına dair bulgunun tutarlı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca mevcut bulgunun Türkiye örnekleminde Çetin ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan araştırmada iyimserliğin başarı hissi azalması üzerinde sınırlı da olsa anlamlı etkisinin olduğu bulgusuyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Diğer yandan psikolojik sermayenin umut ve öz yeterlilik boyutlarının tükenmişlik üzerinde diğer araştırmalarda raporlandığı biçimde (Çetin vd., 2013) anlamlı etkileri görülmemiştir. Bunun neden kaynaklanmış olabileceğini değerlendirmek için araştırma kapsamında toplanan veriler sınırlıdır. Ancak bu durum istatistiksel olarak katılımcıların umut ve öz yeterlilik değerlendirmelerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir varyansı açıklayabilecek biçimde farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer bir neden olarak ise aynı anda tüm değişkenlerin girildiği yol analizinde alt boyutlar arasındaki ilişkiler neticesinde ortaya çıkabilecek baskılayıcı etkilerin olabileceği düşünülmektedir (Maassen ve Bakker, 2001).

Araştırmanın diğer bulgusu tükenmişlik sürecinin açıklanmasıyla ilgili olarak duygusal tükenmenin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkisinin görülmesidir. Elde edilen bu bulgu yazında tükenmişlik sürecinin kısmen veya tamamıyla birbirinin devamı olduğunu belirten çalışmalarla uyumludur (Maslach vd., 2001; Üngüren vd., 2010; Çetin vd., 2013). Buna göre bireyin yaşadığı duygusal tükenmenin duyarsızlaşmasına neden olduğu söylenebilir. Ayrıca, Maslach ve arkadaşları (2001) düşük başarı boyutunun gelişiminin diğer boyutlarla nedensellik ilişkisinin muğlâk olduğunu bildirmektedir. Mevcut araştırmada da bununla paralel biçimde tükenmişlik boyutları ile düşük başarı hissi arasında anlamlı bir etkileşim bulunmamıştır.

Hiç şüphesiz yapılan araştırmanın bazı kısıtlılıkları da bulunmaktadır. Bunların başında toplanan verilerin kesitsel olarak tek bir zamanda ve tek bir anket formu ile toplanmasının getirebileceği sınırlamalar sayılabilir. Ayrıca katılımcıların içinde bulunduğu bağlamsal değişkenler hakkındaki veriler de sınırlıdır. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular değerlendirilirken verinin sosyal beğenilirlik etkisi ve ortak yöntem varyansından kaynaklanan ölçüm hatalarını barındırabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. İleride yapılacak araştırmalarda nedensel ilişkileri destekleyecek boylamsal veri toplama çalışmaları yapılmasının ve bağlamsal değişkenlere ait nicel verilerin de analizlere dâhil edilmesinin psikolojik sermaye tükenmişlik ilişkisinin aşamalarının daha ayrıntılı olarak anlaşılmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Avolio B. J. ve Luthans F. (2006), The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development, New York: McGraw-Hill.

Brewer E. W. ve Clippard L. F. (2002), "Burnout and Job Satisfaction Among Student Support Services Personel", Human Resource Development Quarterly, 13(2), pp. 169-186.

Çetin F. ve Basım H. N. (2012), "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", Amme İdaresi Dergisi, 45(1), ss. 121-137.

Çetin F. Yeloğlu H. O. ve Basım H. N. (2015), "Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi", Türk Psikoloji Dergisi, 30(75), ss. 81-92.

Çetin F. Şeşen H. ve BASIM H. N. (2013), "Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(3), ss. 95-108.

Ergin C. (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", R. Bayraktar ve İ. Dağ (der.) VII. Ulusal Psikolojik Kongresi Bilimsel Çalışmaları**,** Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, ss. 143-154.

Freudenberger H. J. (1974), "Staff Burnout", Journal of Social Issues, 30, pp. 159-165.

Galanakis M. Moraitou M.F. Garivaldis J.ve Stalikas A. (2009), "Factorial Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek Midwives", Europe's Journal of Psychology, 4, pp. 52-70

Kutanis R. Ö. ve Oruç E. (2014), "Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", The Journal of Happiness & Well-Being, 2(2), pp. 145-159.

Li X. Kan D. Liu L. Shi M. Wang Y. Yang X. Wang J. Wang L. ve Wu H. (2015), "The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China", International Journal of Environmental Research and Public Health, 12, pp. 2984-3001.

Luthans F. Youssef C. M. ve Avolio B. J. (2007a), "Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior", D. L. Nelson ve C. L. Cooper (der.), Positive Organizational Behavior, SAGE Publications, pp. 9-24.

Luthans F. Youssef, C. M. ve Avolio B. J. (2007b), Psychological Capital, Oxford: Oxford University Press.

Luthans F. Luthans K. W. ve Luthans B. C. (2004), "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", Business Horizons, 47(1), pp. 45-50.

Maslach C. Leiter M. P. (1997), The Truth About Burnout, San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach C. ve Jackson S. E. (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behavior, 2, pp. 99-113.

Maslach C. Jackson S. E. ve Leiter M. P.; (1996), Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. Schaufeli W. ve Leiter M. P. (2001), "Job Burnout", Annual Review of Psychology, 52, pp. 397-422.

Polatci S. Ardıç K.ve Türkan G. (2014), "Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 21(2), ss. 281-292.

Schaufeli W. Leiter M. P. ve Maslach C. (2009), "Burnout: 35 Years of Research and Practice", Career Development International, 14(3), pp. 204-220.

Seligman M. (1998), Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life, New York: Pocket Books.

Seligman Martin (2002), Authentic Happiness, New York: Free Press.

Topçu, M. K. ve OCAK M. (2012), "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Bildiriler Kitabı), 24-26 Mayıs, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir: ss. 685-690.

Üngüren E. Doğan H. Özmen M. Tekin Ö. A. (2010), "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi", Journal of Yaşar University, 17(5), ss. 2922-2937.

Yildiz, E. (2012), "Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 33(2), ss. 37-61.

KÜLTÜREL ZEKANIN SOSYO-KÜLTÜREL UYUM ÜZERİNE ETKİSİ: ÇOK KÜLTÜRLÜ BİR ARAŞTIRMA

Doç.Dr. Mazlum ÇELİK

Hasan Kalyoncu Üni. İ.İ. ve Sos. Bil. Fak.

mazlum.celik@gmail.com

Müslüm EFLATUN

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Doktora Öğrencisi

muslumeflatun@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı çok kültürlü ortamlarda öğrenim gören öğrencilerin sosyo-kültürel uyumlarında kültürel zekanın etkili olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaçla uluslararası öğrenci statüsünde öğrenim hayatlarına devam eden 119 kişiden veri toplanmıştır. Kültürel zekânın boyutlarından biri olan bilişsel kültürel zekâ; sosyo kültürel uyumun boyutlarından olan sosyal iletişim becerilerini, çevresel iletişim becerilerini ve iş performansı becerilerini açıklamada anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. Üstbilişsel kültürel zekânın ise sadece çevresel iletişim becerilerini açıklamada anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. Motivasyonel kültürel zekanın ise sosyal uyum üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgulara dayanılarak araştırmacılara ve uygulayıcılara tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelime: Kültürel Zeka, Sosyo-Kültürel Uyum

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate whether cultural intelligence has impact on socio-cultural adaptation of students who are studying in a multicultural environment. For this purpose data were collected from 119 currently international students. Cognitive cultural intelligence is one of the cultural dimensions of intelligence that has significant effect to explain the socio-cultural adaptation which one of the dimensions of social communication skills, environmental communication skills and business performance skills. However metacognitive cultural intelligence has only a significant contribution for description of environmental communication skills. The motivational cultural intelligence does not have a significant contribution to the social cohesion. Based on the findings, suggestions and advice have been given to researchers and practitioners.

1. Giriş

Farklı kültürel değerlere ait kişilerin veya işletmelerin başarılı olması da başka kültürlere uyum yeteneklerine bağlı görülmektedir. Kişilerin başka kültürlere uyum yeteneğini bir tür zeka çeşidi olarak değerlendiren Early ve Ang (2003) çağdaş zeka kuramlarından faydalanarak (Sternberg, 1986) kültürel zeka olgusunu geliştirmiştir.

Bu araştırmanın amacı Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde eğitim gören yabancı uyruklu öğrencilerin kültürel zeka düzeylerinin sosyo-kültürel uyumları üzerinde etkili olup olmadığını belirlemektir. Dünya üzerinde bir çok öğrencinin farklı ülkelerde eğitim aldığı düşünülürse bu araştırmanın sonuçlarının önemli olduğuna inanılmaktadır. Elde edilen bulguların sosyo-kültürel uyum ve kültürel zeka literatürüne de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Kültürel Zeka

Farklı kültürlerden bireylerle etkileşime girme konusunda bazı bireylerin neden daha başarılı oldukları sorusunu yanıtlamada sosyal zekânın yetersiz kalması (Ruzgis ve Grigorenko, 1994; Willman, Feldt ve Amelang, 1997'den akt. Mustafa İlhan ve Bayram Çetin, 2014: 7) üzerine Early ve Ang (2003) tarafından kültürel zeka olarak adlandırılan yeni bir zeka türü gündeme getirilmiştir.

Kültürel zeka üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal olmak üzere 4 boyutlu bir yapıya sahiptir (Ang ve Van Dyne, 2008: 4). Üst bilişsel kültürel zeka, bireyin kültürler arası etkileşimi esnasında bilinçli kültürel farkındalık düzeyi anlamına gelirken bilişsel kültürel zeka, bireyin günlük yaşantısından edindiği tecrübeler yardımıyla diğer kültürler hakkında öğrendiklerini içermektedir. Motivasyonel kültürel zeka, bireyin farklı kültürden insanlarla etkileşime girme ve kültürlerarası etkileşimlerde bu konudaki yeni şeyler öğrenme arzusuyla ilgilidir. (Van Dyne ve Ang, 2012: 33).Davranışsal kültürel zeka ise, farklı kültürlerden kişilerle etkileşimlerde bulunurken sözlü ve sözlü olmayan hareketlerin uygun tarzda sergilenmesini kapsamaktadır. (Van Dyne, Ang ve Nielsen, 2007; Van Dyne ve Ang, 2009).

2.2. Sosyo Kültürel Uyum

Sosyokültürel uyum, kültürel olarak uygun olan becerileri elde etme ve içinde bulunulan yabancı çevrenin interaktif bakış açılarına uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Ward ve Kennedy, 1999: 660). Farklı kültürel ortamlara giren kişilerin kendilerini iyi hissetmelerinde sosyo kültürel uyumun önemli payı olduğu bilinmektedir (Bhaskar-Shrinivas vd.,, 2005). İyi uyum gösteren kişiler kendilerini iyi hissederken, uyum gösteremeyenlerde stres seviyesi yükselmekte, yaşam memnuniyeti düşebilmektedir (Searle ve Ward, 1990). Sosyo-kültürel uyum, Wilson (2013) tarafından geliştirilen ölçekte beş boyutta incelenmiştir. Bunlar; kişilerarası iletişim, akademik/iş performansı, kişisel ilgi ve ortama uyum, ekolojik uyum ve dil yeteneğidir.

Kültürel zeka teorisinden yola çıkılarak kısaca kişinin başka kültürlere uyum yeteneği olarak tanımlanan kültürel zekanın sosyo-kültürel uyum üzerine etkisi olabileceği düşünüldüğünden bu araştırmanın araştırma sorusu "kültürel zekanın sosyo-kültürel uyum üzerine etkisi var mıdır? olarak belirlenmiştir.

Bu çerçevede oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_1: üstbilişsel kültürel zeka ile sosyal iletişim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: üstbilişsel kültürel zeka ile çevresel iletişim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_3: üstbilişsel kültürel zeka ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_4: bilişsel davranış ile sosyal iletişim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_5: bilişsel davranış ile çevresel iletişim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_6: bilişsel davranış ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_7: motivasyonel zeka ile sosyal iletişim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_8: motivasyonel zeka ile çevresel iletişim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_9: motivasyonel zeka ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Kültürel zekanın sosyo kültürel adaptasyon üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bu araştırmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından teori ve araştırma sonuçları ile Ang ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen kültürel zeka ölçeği ve Wilson (2013) tarafından geliştirilen SCAS-R modeline dayanılarak geliştirilen araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle daha önce araştırmada kullanılan ölçeklerin, araştırma verilerine uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir.

Araştırma evrenini Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde öğrenim gören yabancı öğrenciler oluşturmaktadır. Söz konusu üniversitede 172 yabancı uyruklu öğrenci öğrenim görmektedir. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak minimum örneklem büyüklüğü 119 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Öncelikle ders hocalarından izin alınarak ders öncesinde öğrencilerle temas kurulmuş ve araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Doldurulan anketler toplanmıştır. Bu sayede dağıtılan 150 anket formundan 125 tanesinin geri dönüşü sağlanmış, 119 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılanların %56,3'ü erkek (n=67), %43,7'si (n=52) kadındır.

Araştırmada aşağıda bilgileri sunulan iki farklı ölçek kullanılmıştır. Kültürel zeka ölçeğinin KMO değeri .70 üstünde ve Bartlett's test anlamlı olarak belirlendiğinden veri sayısının faktör analizi için yeterli olduğuna ve normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir. Sosyo kültürel uyum ölçeğinin KMO değeri ise kabul edilebilir bir değer olan .60'ın üzerindedir.

Kültürel Zeka Ölçeği(CIS) : Yabancı öğrencilerin kültürel zeka düzeyini belirlemek üzere Ang ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen kültürel zeka ölçeği 20 maddeli 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Bilişsel, üstbilişsel, davranışsal ve motivasyonel kültürel zeka olarak 4 boyutta incelenir. Ancak çalışmaya keşfedici faktör analizi uygulandığında faktör yükleri düşük olan davranışsal kültürel zeka soruları çıkartılmıştır. Bilişsel, üstbilişsel ve motivasyonel kültürel zeka boyutlarında incelenmiştir. Ang ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenirlik katsayısı tüm ölçek için .926 olarak tespit edilmiştir. Boyutlarda ise, bilişsel davranış için .85, üstbilişsel için .80, motivasyonel için .80 olarak belirlenmiştir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Sosyo Kültürel Uyum Ölçeği(SCA): Yabancı öğrencilerin sosyo kültürel uyum düzeyini belirlemek üzere Wilson (2013) tarafından geliştirilen SCAS-R modelinde 22 maddeli 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, kişilerarası iletişim, iş performansı, kişisel ilgi ve ortama uyum, ekolojik uyum ve dil yeterliliği olarak 5 boyutta incelenir. Ancak keşfedici faktör analizi sonucunda bazı boyutlara ait olan soruların kendi boyutu altında değil de başka bir boyut altında anlaşıldığı tespit edildiğinden bazı boyutlar birleştirilerek yeniden adlandırılmıştır. Bu yüzden çalışma sosyal iletişim, çevresel iletişim ve iş performansı boyutu olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır. Wilson (2013) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenirlik katsayısı tüm ölçek için .926 olarak tespit edilmiştir. Boyutlarda ise, sosyal iletişim için .80, çevresel iletişim için .73, iş performansı için .83 olarak belirlenmiştir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Tablo1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X^2	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. Kültürel Zeka			3.9	.69	.60	.60	.54	.54	.15
2. Sosyo Kültürel Uyum			5.4	.65	.55	.51	.47	.43	.19

Araştırma kapsamında teori ve araştırma bulgularına dayanılarak oluşturulan hipotezleri test etmek için SPSS 23 programı ile analizler yapılmıştır. Tablo ‘2 de sonuçları görülen korelasyon analizleri, her üç değişken arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	*Ort.*	*S. S.*	1	2	3	4	5	6
1. Bilişsel Davranış	3.6	.84	**(.85)**	.365**	.441**	.680**	.333**	.383**
2. Üstbilişsel Zeka	3.61	.72	.365**	**(.80)**	.366**	.251**	.326**	.113
3. Motivasyonel Zeka	3.39	.82	.441**	. 366**	**(.80)**	.241**	.192*	.597**
4. Sosyal İletişim	3.36	.82	.680**	.251**	.241**	**(.80)**	.315**	.391**
5. Çevresel İletişim	3.52	.83	333**	326**	192*	315**	**(.73)**	564**
6. İş Performansı	3.24	.97	383**	113	597**	391**	564**	**(.83)**

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. **p<.01

Tablo 2’den anlaşıldığı üzere;

Üstbilişsel zeka ile sosyal iletişim arasında (.251**) yüzde 1 hata payıyla düşük şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Üstbilişsel zeka ile çevresel iletişim arasında (.326**) yüzde 1 hata payıyla orta şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Üstbilişsel zeka ile iş performansı arasında (.113) anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla H_3 hipotezi kabul edilmemiştir.

Bilişsel davranış ile sosyal iletişim arasında (.680**) yüzde 1 hata payıyla orta şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Bilişsel davranış ile çevresel iletişim arasında (.333**) yüzde 1 hata payıyla orta şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Bilişsel davranış ile iş performansı arasında (.383**) yüzde 1 hata payıyla orta şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Motivasyonel zeka ile sosyal iletişim arasında (.241**) yüzde 1 hata payıyla düşük şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

Motivasyonel zeka ile çevresel iletişim arasında (.192*) yüzde 5 hata payıyla düşük şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_8 hipotezi kabul edilmiştir.

Motivasyonel zeka ile iş performansı arasında (.597**) yüzde 5 hata payıyla orta şiddetli bir pozitif ilişki vardır. Dolayısıyla H_9 hipotezi kabul edilmiştir.

4. Araştırmanın Bulguları

Üniversitede öğrenim hayatına devam eden yabancı öğrencilerin sosyal iletişim düzeylerinin üstbilişsel kültürel zeka, bilişsel kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zekanın ne kadar belirlediğini incelemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Çoklu regresyon analizi sonuçları ise Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**B**	**S.H.**	**β**
Üstbilişsel Kültürel Zeka	,17	,08	,18
Bilişsel Kültürel Zeka	,42	,07	,48**
Motivasyonel Kültürel Zeka	,06	,08	,07
Sabit	1,006	,303	

Not. R^2=0,37; Düz. R^2=0,36; F=23,443, p < 0,001 ** p < ,01

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=23,443, p< 0,001) Düzeltilmiş R^2 değeri 0,36'dır. Bu sonuç sosyal iletişim becerilerindeki %36 oranındaki varyansın üstbilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zeka tarafından açıklandığını gösterir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman sosyal iletişim becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekanın anlamlı katkısı vardır (β=0,48; p<0,01), diğer bağımsız değişkenlerden üstbilişsel kültürel zeka (β=0,18; p<0,05) ile motivasyonel kültürel zekanın (β=0,07; p>0,05) anlamlı katkısı yoktur.

Üniversitede öğrenim hayatına devam eden yabancı öğrencilerin çevresel iletişim düzeylerinin üstbilişsel kültürel zeka, bilişsel kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zekanın ne kadar belirlediğini incelemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır

Çoklu regresyon analizi sonuçları ise Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**B**	**S.H.**	**β**
Üstbilişsel Kültürel Zeka	,44	,08	,42**
Bilişsel Kültürel Zeka	,49	,07	,51**
Motivasyonel Kültürel Zeka	-,28	,08	-,28
Sabit	1,101	,317	

Not. R^2=0,42; Düz. R^2=0,41; F=28,471, p < 0,001 ** p < ,01

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=28,471, p< 0,001) Düzeltilmiş R^2 değeri 0,41'dir. Bu sonuç çevresel iletişim becerilerindeki %41 oranındaki varyansın üstbilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zeka tarafından açıklandığını gösterir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman çevresel iletişim becerilerini açıklamada üstbilişsel (β=0,42; p<0,01), ve bilişsel kültürel zekanın (β=0,51; p<0,01), anlamlı katkısı vardır, diğer bağımsız değişkenlerden motivasyonel kültürel zekanın (β= - 0,28; p<0,05) anlamlı katkısı yoktur.

Yabancı öğrencilerin iş performansı düzeylerinin üstbilişsel kültürel zeka, bilişsel kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zekanın ne kadar belirlediğini incelemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Çoklu regresyon analizi sonuçları ise Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**B**	**S.H.**	**β**
Üstbilişsel Kültürel Zeka	,13	,09	,12
Bilişsel Kültürel Zeka	,42	,08	,45**
Motivasyonel Kültürel Zeka	,01	,09	,02
Sabit	1,420	,355	

Not. R^2=0,27; Düz. R^2=0,25; F=14,208, p < 0,001 ** p < ,01

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=14,208, p< 0,001) Düzeltilmiş R^2 değeri 0,25'dir. Bu sonuç iş performansı becerilerindeki %25 oranındaki varyansın üstbilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zeka tarafından açıklandığını gösterir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman iş performansı becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekanın anlamlı katkısı vardır (β=0,45; p<0,01), diğer bağımsız değişkenlerden üstbilişsel kültürel zeka (β=0,12; p<0,05) ile motivasyonel kültürel zekanın (β=0,02; p>0,05) anlamlı katkısı yoktur.

5. Sonuç ve Tartışma

Kültürel zekanın sosyo kültürel uyum üzerindeki etkilerinin olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak üniversitede eğitim gören uluslar arası öğrenciler üzerinde yapılan bu araştırmada önemli bulgulara ulaşılmıştır.

Sosyal iletişim becerilerinde üstbilişsel kültürel zeka, bilişsel kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zekanın etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarında sosyal iletişim becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekanın anlamlı katkısının olduğu ortaya çıkmıştır. Sosyal iletişim becerilerinde farklı kültürden gelen biri içinde bulunduğu kültürün yasalarını, ekonomik sistemlerini, örf ve adetlerini, sanatlarını bildiği ölçüde başarılı olmaktadır.

Uluslar arası öğrencilerin çevresel iletişim düzeylerinin üstbilişsel kültürel zeka, bilişsel kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zekanın ne kadar belirlediğini incelemek üzere yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarında çevresel iletişim becerilerini açıklamada üstbilişsel ve bilişsel kültürel zekanın anlamlı katkısı vardır. Yani çevresel iletişim becerilerinde içinde bulunduğu kültürün yasalarını, ekonomik sistemlerini, örf ve adetlerini, sanatlarını bildiği ölçüde ve farklı kültürden insanlarla etkileşime girdiğinde kullandığı kültürel bilgilerin bilincinde olduğu ve onları uyumlaştırdığı ölçüde başarılı olmaktadır.

Uluslar arası öğrencilerin akademik performanslarının bilişsel kültürel zeka, üstbilişsel kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zekadan ne kadar etkilendiğini ölçmek üzere yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarında iş performansı becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekanın anlamlı katkısı vardır. Yani akademik performansta farklı kültürden gelen biri içinde bulunduğu kültürün yasalarını, ekonomik sistemlerini, örf ve adetlerini, sanatlarını, bulunduğu ülkenin dilini konuşma becerilerini bildiği ölçüde başarılı olmaktadır.

Bu araştırma, uluslar arası öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sadece bir üniversitede eğitim gören uluslar arası öğrenciler üzerinde yapılmış olması ve bu öğrencilerin çoğunun da orta asya ülkelerinden gelmiş olması, yani kültür çeşitliliğin az olması en önemli kısıttır. Farklı şehirlerdeki veya daha çok öğrencisi bulunan üniversitelerde yapılacak araştırmaların farklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

Yapılan çalışma ile özellikle bilişsel ve üstbilişsel kültürel zekanın sosyo kültürel uyum üzerine olan olumlu etkilerine yönelik elde edilen bulguların literatüre katkı sağladığına inanılmaktadır. Kültürel Zeka konusunda araştırma yapanların sosyo kültürel uyum üzerindeki önemli

etkilerini düşünmeleri konusunda farkındalık yaratılması, araştırmanın önemli bir sonucudur. Sosyo kültürel uyum sorunu yaşayanların bu sorunun temelinde kültürel zeka ile ilgili problemler yattığının tespit edilmesinin de önemli bir sonuç olduğuna inanılmaktadır.

KAYNAKÇA

-Ang, S., & Van Dyne, L., (2008), "Conceptualization of cultural intelligence: Definition, Distinctiveness, and Nomological Network" S. Ang, & L. Van Dyne (der.), Handbook on cultural intelligence: Theory, measurement and applications içinde, ABD: M.E. Sharpe Yayını, pp. 3-15.

-Bandura, A. (2002) "Social Cognitive Theory in Cultural Context", Applied Psychology: An International Review, 51(2), April 2002, pp: 269-290.

-Başbay, A. ve Kağnıcı, Y. (2011), "Çok kültürlü yeterlik algıları ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması", Eğitim ve Bilim, 36(161), pp: 199-212.

-Bhaskar-Shrinivas, P. Harrison, D.A. Shaffer, M.A., ve Luk, D.M. (2005), "Input-based and timebased models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions". Academy of Management Journal, 482, pp: 25-281

-Cırık, İ. (2008), "Çok kültürlü eğitim ve yansımaları", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34, pp: 27-40.

-Ward C. Ve Kennedy A. (1999), "The Measurement Of Socıocultural Adaptation", National University of Singapore, Int. J. Intercultural Rel., 23(4), pp. 659-677

-Earley, P. C., ve Mosakowski, E. (2004), "Cultural intelligence", Harvard Business Review, 82(10), pp 139–146.

-Earley, P.C., ve Ang, S. (2003), Cultural intelligence: Individual Interactions Across Cultures, Stanford University Press, CA

-İşçi E., Söylemez Ö., ve Yıldırım K. A. (2013), "Örgütlerde Kültürel Zeka ve Hastane İşletmelerinde Kültürel Zeka Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (5), 2013, pp 3-18.

-Epel, E.S., Bandura, A., ve Zimbardo, P.G., (1999), "Escaping Homelessness: The Influences of Selfefficacy and Time Perspective on Coping With Homelessness", Journal of Applied Social Psychology, 29, pp 575-596.

-Flavell J. H. (1979), "Meta-Cognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Cognitive Inquiry. American Psychologist" 34, 1979, pp 906-11

-Gelfand, M. J., Erez, M. E., ve Aycan, Z. (2007), "Cross-Cultural Organizational Behavior", Annual Review of Psychology, 58, 2007, pp 479–514.

-Goffman, E. (1959), The Presentation of Self in Everyday Life, Doubleday Anchor Books, NY

-Gudykunst W.B., Ting-Toomey, S., ve Chua, E., (1988), Culture and Interpersonal Communication, Sage Publications, CA.

-Hall, E.T., (1959), The Silent Language, Doubleday Anchor Books, NY

-Lai, C. J. (2006), "Sociocultural Adaptation and Intercultural Sensitivity Among International -Instructors of Teaching English as a Foreign Language in Universities and Colleges in Taiwan", Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Minnesota

-Mendenhall, M., ve Oddou, G. (1985), "The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review" Academy of Management Review, 10, January 1985, pp 39-47.

-NG, K. Y., Van Dyne, L., ve Ang, S., (2012), "Cultural Intelligence: Review, Reflections and Recommendations for Future Research", A. M. Ryan, F.T.L. Leong, ve F.L. Oswald (der.), Conducting Multinational Research: Applying Organisational Psychology in the Workplace içinde, A.B.D.: American Psychological Association, pp. 29-58.

-Ng, K.Y., Van Dyne, L., ve Ang, S. (2009), "From Experience to Experiential Learning: Cultural Intelligence as a Learning Capability for Global Leader Development", Academy of Management Learning & Education, 8(4), 2009, pp 511–526.

-Ramaju S. (2012), "Psychological Perspectives on Interpersonal Communication", Researchers World Journal of Arts and Science & Commerce, Vol.– III, 4(2), October 2012

-Sadeghian, E. (2011), "Presentating of the Effectual Cultural Intelligence Model of Manager on Effectiveness Iran Khodro Organization of Iran", European Journal of Scientific Research, 61 (3), pp 402-403

-Searle, W., ve Ward, C. (1990), "The prediction of Psychological and Sociocultural Adjustment During Cross-Cultural Transitions", International Journal of Intercultural Relations, 14, pp 449-464.

-Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Gregersen, H., Black, J.S., ve Ferzandi, L.A. (2006), "You Can Take It With You: Individual Differences And Expatriate Effectiveness", Journal of Applied Psychology, 91, pp 109-125.

-Simic M. & Tanaka, T., (2010), "Exploratory Factor Analysis of the Sociocultural Adaptation Scale(SeAS) among International Students in Japan, Journal of Humanities and Social Sciences", March, 2010, pp 27-38.

-Soon A., Van Dyne L., Koh C., Ng K. Y., Templer K. J., Tay C. ve Chandrasekar N. A., (2007), "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance", Management and Organization Review, 3(3) pp 335–371

-Thomas, D. C., ve Inkson, K. (2003), Cultural Intelligence: People Skills For Global Business, Berrett-Koehler Publishers, NY

-Thomas, D.C. (2006), "Domain and Development Of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness", Group & Organization Management, 31(1), pp 78-99.

-Triandis, H.C. (1994), Culture and Social Behavior, McGraw Hill, NY.

-Ünlü, İ., ve Örten, H. (2013), "Öğretmen Adaylarının Çokkültürlülük ve Çokkültürlü Eğitime Yönelik Algılarının İncelenmesi", Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, pp 287-302.

-Van Dyne, L., Ang, S., ve Nielsen, T.M. (2007), "Cultural Intelligence" S. Clegg ve J. Bailey, (der.), International Encyclopedia of Organization Studies içinde, ABD: Sage Publications, pp 345-350.

-Wilson, J. (2013), "Exploring the past, present and future of cultural competency research: The revision and expansion of the sociocultural adaptation construct", Yayınlanmamış doktora tezi, Victoria University of Wellington.

ÇALIŞANLARIN KENDİLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMELERİ İLE MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Grv. Dr. Nuray MERCAN

Tavşanlı Turizm İşl.Otelcilik YO., nuraymercan26@gmail.com

Dr.Öğr. Suzan URGAN

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, suzanurgan@hotmail.com

ÖZET

Kendini gerçekleştirme, insan davranışlarını yönlendiren bir motivasyon olmasının yanı sıra, ulaşılmaya çalışılan bir gelişme düzeyidir. Mutluluk, bireyin olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları az yaşaması ve yaşamdan yüksek doyum alınması olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının kendini gerçekleştirme düzeyleri ile mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek için planlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Eskişehir'de bir kamu hastanesinde çalışan toplam 117 sağlık ve idari çalışan oluşturmaktadır. Araştırma anket tekniğiyle "Sağlıklı Yaşam Biçim Davranışları Ölçeği'nin, "Kendini Gerçekleştirme" alt boyutu ile "Oxford Mutluluk Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Farklılıklara bakmak amacıyla yapılan **T testinde;** sağlık sektöründe erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kendini gerçekleştirme ortalamalarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Mutluluk açısından ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha mutlu olduğu görülmüştür. Yapılan **regresyon analizinde** kendini gerçekleştirme mutluluğu pozitif etkilemektedir. Yapılan **anova analizinde** mutluluk eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır. Gelir arttıkça mutluluk düzeyi de artmaktadır. İdari personel sağlık çalışanlarına göre kendilerini daha çok gerçekleştirmektedirler. Hemşireler meslek grubu olarak diğer sağlık çalışanlarına ve idari personele göre daha mutludur.

Anahtar Kelimeler: Kendini gerçekleştirme, Mutluluk

1.Giriş

Organizasyon içinde var olan bireylerin kişisel özellikleri organizasyonun yönetim sistemi kadar önem arz etmektedir. Bireysel özelliklerinden dolayı gerekli donanımlara sahip olan bireyler işletme açısından birer rekabet avantajına dönebilmektedir. Örgütsel davranış alanında bireysel özelliklere vurgu yapılmasıyla ortaya çıkan kendini gerçekleştirme ve arkasından gelen mutluluk, bireyin kendini çevresel etkilerden soyutlayarak sabitlemesi ve yeniliklere daha açık olarak içindeki gerçekleştirme potansiyelini ortaya çıkarması bakımından değer taşımaktadır.

Motivasyon teorileri arasında son basamakta yer alan kendini gerçekleştirme bireyin içinde saklı kalmış potansiyelini ortaya çıkararak verimli olması için gerekli bir unsur olarak, yapılan işe hakimiyet sağlayarak, bireyin kendini geliştirmesine sebep olur. Kendini gerçekleştiren bireyler yeniliklere ve gelişmelere kolay adaptasyonla beraber yaratıcılıklarını ortaya çıkararak yaşamlarını yönetirler (Miquelon ve Vallerand, 2006)

Mutluluk, bireyin olumlu duyguları daha sık, olumsuz duyguları da az yaşaması ve yaşamdan yüksek doyum alması olarak tanımlanmaktadır (Argyle vd., 1989). Bu tanıma göre mutluluk, bireyin yaşamına ilişkin bilişsel ve duyuşsal yaşamlarının bir sonucudur. Tanımda, olumlu ve olumsuz duyguların yaşanma sıklığı mutluluğun duyuşsal boyutunu oluştururken, yaşama ilişkin değerlendirmeler ise bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. Bireyin, genel olarak, güven, neşe, sevinç, umut gibi olumlu duyguları sık yaşaması; öfke, nefret, kaygı, korku, umutsuzluk, üzüntü gibi olumsuz

duyguları görece daha az yaşaması ve evlilik, iş ya da sağlık gibi yaşam alanlarından doyum alması (memnuniyet duyması) mutluluğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Eryılmaz, 2011).

Bu araştırmada, çalışanların kendilerini gerçekleştirmelerinin mutluluklarını artırıp artırmadığını ve kendini gerçekleştirme ve mutluluğu etkileyen demografik değişkenleri tespit etmek amaçlanmıştır.

1.1. Kendini Gerçekleştirme

Bireylerin sosyal ve örgütsel yaşamda ihtiyaç duydukları unsurlar onları bazı davranışlarda bulunmaya zorlar. Bu davranışlar onların motive olabilmesinde tetikleyici rol oynar. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kavramından hareketle davranışları ortaya çıkaran ihtiyaçların da kendi aralarında bir sıralamaları söz konusudur. Bireyin temel ihtiyaçlarını takip eden sıralamanın sonunda kendini gerçekleştirme kavramı vardır (Koçel, 2013). Bireyi ele alan insancı psikoloji, fikirleri, bakış açıları, bilinç ve bilinçsizlikleri ile insanı bir bütün olarak ele alıp incelemektedir (Kuzgun, 1986). Her insanın amacı, kendini gerçekleştirebilmektir. Bu amaca ulaşabilmek için, bireyin, önce kendini tanıması gerekir. Kendini gerçekleştirebilmek uzun, güç ve karmaşık bir yolun aşılmasını gerekmektedir (Yanbastı, 1990). Kendini gerçekleştirme ile ilgili tanımların Aristoteles (M.Ö.384-322)'e kadar uzandığı görülür. Ona göre insanın mutluluğu elde etmesinin yolu kişinin kendine özgü doğası içinde keşif yapması ve erdemi kendi içinde konumunu belirleyebilmesidir (Aydın, 1981). Kendine özgü doğası içinde kendini gerçekleştirme kavramının temel nitelikleri olarak özgüven ve öz gerçekleştirmeyi anlamak mümkündür. Kendini gerçekleştirmenin bu maddelerini başarma süreci telkin, talimat veya diğerlerinin görüşlerinin yorumsuz kabullenilişi gibi algılanmasıyla ifade etmemek gerekir. Ancak eleştirel analiz, deneyim ve keşif tarafından karakterize edilmelidir (Ireyefoju, 2015). İnsanın gücünü temsil eden kendini gerçekleştirme, mükemmeliyeti arama yolunda kendi sahip olduğu rasyonel güçte yatmaktadır (Aydın, 1981). Dolayısıyla kendini gerçekleştirme ihtiyacıyla ortaya çıkan, kişinin içindeki gizilgüçlerin aktif hale gelmesiyle başarmaya odaklı ve sürekli kendini geliştirmeye yönelen bir süreçtir. Başarma yönünde güdülenen insanın karakteri de bu süreçle senkronize hareket eder (Parıltı, 1999). Kişinin sahip olduğu güçle beraber gelişen sorumluluk hissi dürüstlük ve bütünlük tarafından nüfuz edilmiş grup katılımı ve tartışmalardaki aktif ve sürekli dahil olma isteği yoluyla, kişinin bağlılık, sadakat ve alçak gönüllük hislerini geliştirmesine sebep olmaktadır (Ireyefoju, 2015). Yaşantılara daha açık olma, hayatın her anını rahatlıkla yaşayabilme, mümkün olduğu kadar tam ve doğru uyaran almaya kendini odaklamak kendini gerçekleştiren insanın özellikleri arasındadır (Kuzgun, 1972). Örgütsel davranış alanında kendini gerçekleştirmeyi başarmış bir çalışanın verimlilik düzeyi de oldukça yüksek olacaktır.

1.2.Mutluluk

Ahlak, erdem ve iyi bir hayat yaşamanın nasıl olması gerektiği, ilk çağlardan günümüze kadar en çok cevabı aranan sorulardan olmuştur. Aristo (M.Ö.384-322) ile başladığı öngörülen bu sorgulamalar tüm insanlık için iyiliğin aslında mutluluk olduğunu ortaya çıkarmıştır ve bu da erdemli aktiviteler ile ve dolayısıyla verimlilikle elde edilmektedir (Hefferon vd., 2011). Aristo gibi Sokrates ve Plato da insanların erdemli bir yaşamın peşinde olduklarında gerçek mutluluğa ulaşabileceklerine inanmaktadır. Epicurus (M. Ö. 341-270) ve onu izleyenler mutluluğu pozitif hislerin oluşturduğunu ifade etmektedirler. Günümüzde örgütsel davranış içerisinde yerini alan pozitif psikoloji, geleneksel mutluluğu, hazsal ve eudaimonik refahın bir karışımı olarak kavramsallaştırmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

"Gerçek mutluluk" fikri Seligman tarafından zevkli bir yaşam, dolu bir yaşam ve anlamlı bir yaşamın kombinasyonu olan bir yaşamı işaret etmek için daha fazla parçaya ayrılmıştır. Zevkli yaşam başarı ve refahımız için bütünleyici bileşenler olan pozitif duyguları kapsamaktadır (Fredrickson, 2009). Tüketim çağıyla beraber kendine iyice yer bulan hazsal mutluluk ile dolu ve anlamlı bir yaşamı ifade eden erdemli yaşamla şekillenen gerçek mutluluk kavramı tartışmaya açıktır. Tartışmaya açık olmasına rağmen eudaimonik kavramı, refah anlamının fıtratına ve yaşamın amacına daha fazla

odaklanır. Dolu yaşam akış, katılım, kendini katma ve refaha odaklanırken, anlamlı yaşam insanın kendinden daha yüksek bir şeye hizmet etmesini kapsamaktadır. Böylece, bireyler daha anlamlı çalışmalarla yaşamı takip ederek gerçek mutluluğu bulabilir (Hefferon vd., 2011).

2.Yöntem

Veri Toplama Araçları "Kendini Gerçekleştirme" alt boyutu Pender tarafından geliştirilen (1987), Esin (1997) ve Ünsar ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan "Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ölçeği'nin, "Kendini Gerçekleştirme" alt boyutu 13 sorudan oluşan bir ölçektir. Esin (1997)'in çalışmasında kendini gerçekleştirme alt boyutu Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.812, bu çalışmada 0.802 olarak bulunmuştur. Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen Oxford Mutluluk Ölçeği'nin (OMÖ) Türkçe yapı geçerliliği çalışmasından yararlanılmıştır (Doğan ve Sapmaz, 2012; Doğan ve Çötok,2011) .

3.Bulgular

Araştırmaya katılan 117 sağlık çalışanının %17,9'si 18-25 yaş aralığındadır. %22,2'si 26-35, %48,7'si 36-45 ve %11,1'i 46-55 yaş aralığındadır. Medeni durumlarına baktığımızda ise %65'i evli %35'i ise bekârdır. %31,6'sının çocuğu yoktur. %23,1'inin 1 cocuğu ve %39,3'ünün 2 coçuğu yer almaktadır. %5,1'inin ise 3 coçuğu yer almaktadır. Cinsiyetlerine baktığımızda ise; %56,4'ü kadın %43,6'sı ise erkektir. Meslekler açısından bakıldığında % 6'sı doktor, %42,7'si hemşire %11,1'i sağlık teknisyeni %12'si yardımcı hizmetler %28,2'si idari personeldir. Eğitim durumlarına bakıldığında %17,1'i ilköğretim. %17,1'i lise %53 üniversite % 6,8 master ve %6'sı doktora mezunudur. Gelir durumuna göre dağılıma baktığımızda 1000 Tl ve aşağısında % 9,8, 1001-2000 TL aralığında %17,1, 2001-3000 TL aralığında %36,8 ve 3001-4000 TL aralığında geliri olan %24,8'i 4000 TL den fazla maaşı olan ise %12'dir.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

$H_1$1: Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kendini gerçekleştirme ortalamalarının daha yüksektir.

$H_1$2: Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha mutludur.

$H_1$3: Mutluluk eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır.

$H_1$4: Gelir arttıkça mutluluk düzeyi de artmaktadır.

$H_1$5: İdari personel sağlık çalışanlarına göre kendilerini daha çok gerçekleştirmektedirler.
$H_1$6: Hemşireler meslek grubu olarak diğer sağlık çalışanlarına ve idari personele göre daha mutludur.

$H_1$7: Kendini gerçekleştirme mutluluğu pozitif etkilemektedir

Tablo 1. Anketlerin İç Tutarlılığı

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Kendini Gerçekleştirme Ölçeği	13	0,80
Mutluluk Ölçeği	28	0,77

Tablo 2. Çalışanların Kendini Gerçekleştirme ve Mutlulukları Arasındaki Farklılık

Boyutlar		**n**	**X**	**Std. S.**	**F**	**p**
Kendini Gerçekleştirme	Kadın	66	1,8671	,52460	7,137	,009
	Erkek	51	1,8974	,73921		
Mutluluk	Kadın	66	2,7960	,32917	4,645	,033
	Erkek	51	2,5714	,42462		

Araştırmaya katılanların kendini gerçekleştirme algıları kadın ve erkek olma değişkenine göre (Tablo 2) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, erkek ve kadın çalışanların aritmetik ortalamalarının arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3. Mutluluk ve Eğitim Durumlarına Göre Puanları Arasındaki Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

Boyutlar	**EĞİTİM DURUMU ARALIĞI**	**N**	**ARİTMETİK ORT.**	**F**	**P**
MUTLULUK	ilköğretim	20	2,3304	8,126	,000
	Lise	20	2,6125		
	üniversite	62	2,8082		
	doktora	7	2,8418		
	master	8	2,8527		
	TOPLAM	117			

Yapılan ANOVA analizindeki Scheffe testine göre; analiz sonucunda çalışanların eğitim seviyesi aralığında eğitim seviyesi yükseldikçe mutluluk ortalamaları yüksek çıkmıştır.

Tablo 4. Mutluluk ve Gelir Durumlarına Göre Puanları Arasındaki Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

Boyutlar	**GELİR ARALIĞI**	**N**	**ARİTMETİK ORT.**	**F**	**P**
MUTLULUK	0-1000	11	2,3734	4,061	,004
	1001-2000	20	2,5446		
	4000 den fazla	14	2,7398		
	2001-3000	43	2,7600		
	3001-4000	29	2,8153		
	TOPLAM	117			

Yapılan ANOVA analizindeki Scheffe testine göre; analiz sonucunda çalışanların gelir seviyesi aralığında gelir seviyesi yükseldikçe mutluluk ortalamaları yüksek çıkmıştır.

Tablo 5. Kendini Gerçekleştirme ve Meslek Durumlarına Göre Puanları Arasındaki Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

Boyutlar	Meslek	N	ARİTMETİK ORT.	F	P
KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME	genel idari hizmetler	35	2,3534	2,508	,026
	Doktor	7	1,4286		
	hemşire	50	1,8369		
	Sağlık teknisyen	13	2,0627		
	Yardımcı Hiz.	12	1,7369		
	TOPLAM	117			

Yapılan ANOVA analizindeki Scheffe testine göre; analiz sonucunda genel idari hizmet çalışanlarının doktor, hemşire ve sağlık teknisyeni ve yardımcı hizmetler göre daha yüksek aritmetik ortalama ile kendini gerçekleştirdiği görülmektedir.

Tablo 6. Mutluluk ve Meslek Durumlarına Göre Puanları Arasındaki Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

Boyutlar	Meslek	N	ARİTMETİK ORT.	F	P
MUTLULUK	genel idari hizmetler	35	2,5331	2,192	,049
	Doktor	7	2,7245		
	hemşire	50	2,8207		
	Sağlık teknisyen	13	2,7143		
	Yardımcı Hiz.	12	2,6637		
	TOPLAM	117			

Yapılan ANOVA analizindeki Scheffe testine göre; analiz sonucunda hemşirelerin genel idari hizmet çalışanlarının doktor, sağlık teknisyeni ve yardımcı hizmetlere göre daha yüksek aritmetik ortalama ile mutlu olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Kendini Gerçekleştirme İle Mutluluk Arasındaki Basit Regresyon Analizi

R^2= ,058 AYARLANMIŞ R^2=0,49 F=7,035 P DEĞERİ=,009

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	β KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
Constant	2,417	21,672	,000
Kendini gerçekleştirme	,018	2,652	,009

Yapılan basit regresyon analizinde kendini gerçekleştirme mutluluğu pozitif etkilemektedir.

4.Sonuç

Kendini gerçekleştirmeye psikolojik yönden yaklaştığımızda aklımıza ilk olarak "Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi" gelmektedir. Bu piramitteki aşamalar aşağıdan yukarıya doğru ilerler ve bir aşama gerçekleştirilmeden, diğer bir aşamaya sağlıklı bir geçiş mümkün olmamaktadır. Piramidin en son basamağı ise "kendini gerçekleştirme" basamağıdır. Kendini gerçekleştirmiş kişi ruhunun ve bedeninin kendine sunduğu tüm imkânları en etkin ve yaratıcı şekilde kullanarak hem ruhsal doyuma ulaşır, hem de çevresindeki insanlara ve dünyaya pozitif katkılarda bulunur. Mutluluk düzeyi artar.

Farklılıklara bakmak amacıyla yapılan **T testinde;** sağlık sektöründe erkek çalışanların kadın çalışanlara göre aritmetik ortalamalarının kendini gerçekleştirme boyutunda daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Mutluluk açısından ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha mutlu olduğu görülmüştür. Yapılan **regresyon analizinde** kendini gerçekleştirme mutluluğu pozitif etkilemektedir. Yapılan anova analizinde mutluluk eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır. Gelir arttıkça mutluluk düzeyi de artmaktadır. İdari personel sağlık çalışanlarına göre kendilerini daha çok gerçekleştirmektedirler. Hemşireler meslek grubu olarak diğer sağlık çalışanlarına ve idari personele göre daha mutludur.

KAYNAKÇA

Argyle, M., Martin, M. ve Crossland, J. (1989), "Happiness As a Function of Personality and Social Encounters: In Forgas J. P, Innes J. M. (der.), Recent Advances in Social Psychology: An International Perspective" içinde, North-Holland: Elsevier, pp, 189-203.

Aydın, M. (1981), İlahiyat Fakültesi Dergisi, 25, The Ethıcs of Self Realizatıon With a Special Reference To Al-Farabi.

Doğan T. ve Çötok A. N. (2011), "Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4: 165-132.

Doğan T. ve Sapmaz F. (2012), "Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi", Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 25: 297-304.

Eryılmaz A. (2011), "Investigating Adolescents' Subjective Well-Being With Respect to Using Subjective Well-Being İncreasing Strategies and Determining Life Goals." Dusunen Adam: The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences, 24, 44-51.

Esin, N. (1997), "Endüstriyel Alanda Çalışan İşçilerin Sağlık Davranışlarının Saptanması ve Geliştirilmesi", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

Fredrickson, B, (2009), Positivity, New York: Random House.

Hefferon, K. ve Ilona, B. (2011), Positive Psychology: Theory, Research and Applications, Berkshire CB: Open Üniversty Press.

Hills P. ve Argyle M. (2002), "The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale for the Measurement of Psychological Well-Being", Pers Individ Diff, 33: 1073-1082.

Ireyefoju, P. J. (2015), "Constructing Education For Self-Realization on The Basis of Plato's Human Psychology: The Nigerian Experience", International Letters of Social and Humanistic Sciences, Vol. 48, pp 192-197.

Koçel, T. (2013), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Kuzgun, Y. (1972), "Kendini Gerçekleştirme", Ankara Üni. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi, 10, 162-172.

Kuzgun, Y. (1986), "Psikolojide İnsancı Yaklaşım", Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 18 (1-2), 1-17

Miquelon, P.and Vallerand, R. J. (2006), "Goal Motives, Well-Being, and Physical Health: Happiness and Self-Realization as Psychological Resources Under Challenge", Motiv Emot, 30: 259–272

Parıltı, C. (1999), "Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı**"**, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4 (4), 267-277.

Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, M. (2000), Positive Psychology: An İntroduction, American Psychologist, 55 (1), 5-14.

Ünsar S., Kostak, M. A., Kurt, S. ve Erol, Ö. (2011), "Hemşirelerin Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi DEUHYO ED, 4 (1), 2-6.

Yanbastı, G. (1990), Kişilik Kuramları, 1. Baskı, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları

İŞ-AİLE TALEPLERİNİN ALGILANMASINDA TOPLUMSAL KALIP YARGILARIN ETKİSİ VE TALEP-STRES İLİŞKİSİ

Dr. Anıl BOZ SEMERCİ

Hacettepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

anilboz@hacettepe.edu.tr

Prof. Dr. Özlem ATAY

Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü

ozlematayozkanli@yahoo.com

ÖZET

İş ve aile kavramları insanların yaşamlarında vazgeçilmez olan iki önemli sosyal alt sistemdir. Günümüz sosyoekonomik düzeninde kadınların ve erkeklerin iş hayatında geçmişe göre daha çok yer alması, çift kariyerli aile kavramını gündeme getirmiştir. Bunun yanında çocuk sahibi olma ve ebeveynlik rolleri üstlenme de aile alanında artan sorumluluk ile birlikte stres yaratan önemli bir faktördür. Her ne kadar stresi etkileyen ve stresin etkilediği değişkenler hem kadınlar hem de erkekler için geçerli olsa da, etki düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşacağı düşünülmektedir. Tüm dünyada erkeklerin kadınlara göre daha çok iş piyasası içinde (gerek çalışan gerekse işveren olarak) yer aldığı kadınların ise aile içerisindeki sorumluluklarının daha çok olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durumun başlıca sebebi olarak cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar gösterilebilir. İlkel toplumlardan beri var olan ve günümüze kadar bazı değişimler yaşayarak gelen bu yargıların temelinde kadının ev içi işlerde, erkeklerin ise dış dünyada aktif olması yer almaktadır. Bu noktadan hareketle bu araştırmada, bireylerin sahip oldukları cinsiyete yönelik kalıp yargıların iş ve ebeveynlikle ilgili rollerine ilişkin talep algılarını etkileyebileceği ve bu talep algılarının da genel stres düzeyi değişkeni üzerinde etkisi olabileceği varsayılmıştır. Ebeveynlik sorumluluğu olan ve çalışan kadın ve erkek bireylerden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Araştırma modeli 2 aşamalı olarak analiz edilmiştir. İlk aşamada değişkenler arası ilişkiler test edilirken, ikinci aşamada bu ilişkinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar daha önceki çalışmalar ve geliştirilen teoriler ışığında değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Kalıp Yargılar**,** İş Talebi, Aile Talebi, Stres

1. Giriş

Cinsiyet; tüm canlılarda anatomik, hormonsal ve fizyolojik farklılıklar içeren ve bu farklılıklara göre canlıların erkek ve dişi olarak ayırt edilmesini sağlayan biyolojik bir terimdir (Ahl, 2006). Cinsiyet rolleri ise; toplumun kadın ve erkekten beklediği davranış, tutum ve görevleri belirtmek için kullanılır. Diğer bir deyişle cinsiyet rolleri kadın veya erkek olmanın sosyal, kültürel ve psikolojik pratiklerini içerir (Ahl, 2006; Dökmen, 2010). Cinsiyete ilişkin bu roller zaman içerisinde nesilden nesile aktarılarak 'cinsiyetleri ayrıştırma süreci' şeklinde devam eder ve öğrenilen kalıp yargılara dönüşür. Powell, Butterfield ve Parent'a (2002), göre cinsiyet rollerine ilişkin sahip olunan kalıp yargılar bireylerin algılama sürecini kısaltarak, kolay hatırlanan, ulaşılabilir bilgiler sağlar. Kalıp yargılar durağan olmayıp, zaman içerisinde değişen yaşam düzeni ve sosyal yapılar sayesinde farklılıklar gösterebilmektedirler. Ne var ki bu yargıların oluşması ve aktarılması uzun yıllar aldığı gibi, değişmesi ve bu değişikliklerin benimsenmesi de uzun süreler gerektirmektedir (Lueptow vd., 1995). Cüceloğlu 'na (2000), göre cinsiyet rollerindeki eşitsizliğin olumsuz sonuçlarına genellikle kadınlar maruz kalmaktadır ve kimi toplumlarda bu eşitsizlikler temel hak ve özgürlüklerin kullanımına dahi engel olabilmektedir. Ne var ki bu kalıp yargılar her iki cinsiyete dair olabilmekle birlikte, hem kadın hem de erkek bireylerin yaşam standartlarını ve algı süreçlerini etkileyebilmektedir.

Hobfoll (1989), tarafından geliştirilen *kaynakların korunması teorisi* (conservation of resource theory - COR) her ne kadar alan yazınında stres teorisi olarak karşımıza çıksa da temel yaklaşımı bireyin algı sürecine etkisi olan kaynaklar üzerinedir. Teoriye göre bireylerin sahip olabilecekleri kaynaklar; maddi kaynaklar, koşullar (durumsal kaynaklar), kişilik özellikleri ve enerji olarak gruplandırılmıştır. Maddi kaynaklar; barınma sağlayan bir ev veya ulaşımı kolaylaştıracak araba gibi fiziksel kaynaklardır. Koşullar veya durumsal kaynaklarda denilen bu kaynaklar yaş, sağlık durumu, evlilik, boşanma, kıdem gibi kişinin değer verdiği her türlü koşulu ifade etmektedir. Kişisel özellikler; özgüven, öz-yeterlilik, sosyallik, mesleki beceriler, liderlik özellikleri gibi bireyin strese dayanıklılığını etkileyebilecek özellikler, algılar ve tutumlardır. Son olarak enerji ise; para, zaman ve bilgi gibi kaynakları içerir. Teoriye göre; bireyin sahip olduğu bu kaynaklarla ve bireyin bu kaynaklara atfettiği değerle orantılı olarak stresi veya strese sebep olabilecek durumları algılama derecesi değişebilmektedir (Di Clemente vd., 2009; Grandey ve Cropanzano, 1999; Hobfoll, 2001).

Steele (1997), deneysel çalışmasında kalıp yargıların bireylerin algı süreçlerindeki etkisini incelemiş ve *'kalıp yargıların tehdidi'* kavramını ortaya koymuştur. Bu çalışmada, siyahi üniversite öğrencileri normal şartlarda testlerde beyaz öğrencilerden daha yüksek skorlar elde ettikleri halde kendilerine bazı ırkçı kalıp yargılar hatırlatıldığında başarı oranlarının düştüğü belirlenmiştir. Bu durum bireyde stres ve performans düşüklüğü yaratan kalıp yargı tehdidi olarak tanımlanmıştır. Contrada vd. (2000), yaptıkları alan yazını taramasında bireylerin kendileri ile ilgili olumsuz yargılarda pasif bir rolde olmadıklarını, tam tersine kendilerinin de bu kalıp yargıları benimsemesi durumunda daha yüksek baskı yaşayacaklarını, ilgili durumu algılama şekillerinin etkileneceğini ve bu durumun stres ve psikolojik iyilik hallerini olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir.

Tüm bu çalışmaların ve teorilerin ışığında bireylerin sahip olduğu cinsiyete yönelik kalıp yargıların iş ve ebeveynlik sorumluluklarını algılamalarını etkileyeceği ve bu algıların da bireylerin stres düzeylerini etkileyeceği varsayılmıştır. Bu doğrultuda kalıp yargı düzeyi yüksek olan, başka bir deyişle kadın ve erkek rolleri konusunda geleneksel/muhafazakâr görüşlere sahip olan bireylerin iş ve ebeveynlik sorumluluklarını da daha yüksek düzeyde algılayacakları ancak bu algının cinsiyete göre değişeceği düşünülmüştür. Geleneksel görüşe sahip erkeklerin iş sorumluluklarını, kadınların ise ebeveynlik sorumluluklarını daha üst düzeyde algılayacakları varsayılmıştır. Benzer şekilde ebeveynlik sorumluluğunun kadınların genel stres düzeyini erkeklere göre daha yüksek oranda arttıracağı, işe ilişkin sorumlulukların ise erkeklerin genel stres düzeyini kadınlara göre daha yüksek oranda arttıracağı beklenmektedir.

2. Yöntem

Araştırmanın önceki bölümünde açıklanan kavramlar doğrultusunda araştırmanın temel değişkenlerinin yer aldığı model Şekil 1 'de görsel olarak ifade edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmanın amacı ve teorik arka plan göz önünde bulundurularak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H_1: Cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kalıp yargılar ile ebeveynlik taleplerine ilişkin algı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kalıp yargılar ile ebeveynlik taleplerine ilişkin algı arasındaki ilişki cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınların sahip olduğu cinsiyete yönelik kalıp yargılar ve ebeveynlik taleplerine ilişkin algı arasındaki ilişkinin erkeklere göre daha güçlü olması beklenmektedir.

H_2: Cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kalıp yargılar ile iş taleplerine ilişkin algı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kalıp yargılar ile iş taleplerine ilişkin algı arasındaki ilişki cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkeklerin sahip olduğu cinsiyete yönelik kalıp yargılar ve ebeveynlik taleplerine ilişkin algı arasındaki ilişkinin kadınlara göre daha güçlü olması beklenmektedir.

H_3: Ebeveynlik taleplerine ilişkin algı ile bireylerin genel stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Ebeveynlik taleplerine ilişkin algı ile bireylerin genel stres düzeyleri arasındaki ilişki cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınların sahip olduğu ebeveynlik taleplerine ilişkin algı ile genel stres düzeyleri arasındaki ilişkinin erkeklere göre daha güçlü olması beklenmektedir.

H_4: İş taleplerine ilişkin algı ile bireylerin genel stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4a}: İş taleplerine ilişkin algı ile bireylerin genel stres düzeyleri arasındaki ilişki cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkeklerin sahip olduğu iş taleplerine ilişkin algı ile genel stres düzeyleri arasındaki ilişkinin kadınlara göre daha güçlü olması beklenmektedir.

Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile ebeveynlik sorumluluğu olan ve çalışan 325 bireyden anketle veri toplanmıştır. Örneklemimizin 150'si kadın 175'i ise erkektir. Modelin analizleri iki aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle, cinsiyete yönelik kalıp yargıların bireylerin iş ve ebeveynlikle ilintili taleplere ilişkin algılarını nasıl etkilediği ve bu etkinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Daha sonra, iş ve ebeveynlik taleplerinin bireylerin genel stres düzeyleri üzerindeki etkisine bakılarak, bu etkinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmada çoklu grup yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Hair vd. 'ne (2005), göre yapısal eşitlik modellerinde öncelikle faktör yapıları tanımlanmalı ve incelenmeli, sonrasında ise model tahmin işlemleri, model modifikasyonu ve model değerlerinin tanımlandığı yapısal model ile sonuca ulaşılmalıdır. Bu amaçla çalışmamızda öncelikle ölçüm modeli (measurement model) test edilmiş ve ölçüm yapılarının cinsiyetler arasında farklılaşıp farklılaşmadığı, bir diğer deyişle ölçüm eşdeğerliği sağlanıp sağlanmadığı test edilmiştir. Ölçüm eşdeğerliği sağlandıktan sonra değişkenler oluşturulmuş ve bu kez değişkenler arası ilişkilerin eşdeğerliği için yapısal karşılaştırmalara gidilmiştir. Anderson ve Gerbing'e (1988) göre yapısal karşılaştırmada da herhangi bir fark elde edilmemesi durumunda analizlere tüm veri seti ile devam edilebilmektedir. Aksi halde ise araştırma modeli alt gruplara göre (örn: kadın ve erkek olarak) farklı şekillerde yorumlanmalı ve değişkenler arası ilişkiler alt gruplara göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

3. Bulgular

Çalışmamızın amaçlarından biri oluşturduğumuz araştırma yapısının kadın ve erkek katılımcılar arasında farklı olacağını göstermektir. Bu farklılığı ortaya koyarken dikkat edilmesi gereken ilk nokta yapıda kullanılan ölçme araçlarının her iki grup için de aynı olmasıdır. Yapısal karşılaştırmaya geçilmeden önce o yapıyı oluşturan değişkenlerin ölçümlerinin tüm gruplar için eşit/denk olması beklenmektedir. Başka bir deyişle, yapıyı oluşturan gözlenen değişkenler ve onlarla ilişkili örtük değişkenlerin matematiksel açılımları, faktör yapıları da tüm gruplar için eşit olmalıdır. Aksi takdirde, gruplardan elde edilen ölçümlerin eşit/denk özelliklere sahip olmadığı, ölçme değişmezliğinin

(measurement invariance) sağlanamadığı ve ölçüm araçlarının araştırmaya katılan bireylerce aynı biçimde yorumlanmadığı ortaya çıkacaktır.

Tablo 1. Çoklu Grup Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Modeller	GFI	IFI	CFI	SRMR	RMSEA	Δ χ^2
Model 1: Biçimsel Değişmezlik	.93	.93	.96	.04	.033	
Model 2: Metrik Değişmezlik	.93	.93	.96	.04	.033	49.1
Model 3: Ölçek Değişmezlik	.92	.92	.96	.04	.033	68
Model 4: Katı Değişmezlik	.92	.92	.95	.04	.034	164.3

Not: χ^2= Ki Kare; GFI = Goodness of fit index; IFI = Incremental fit index; CFI = Comparative fit index; SRMR = Standardized root-mean-square residual; RMSEA = Root-mean-square error of approximation. $^{*}p< .05$, $^{**}p< .01$

Yapılan çoklu grup doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ilk modelimiz olan biçimsel değişmezlik modelinde uyum indisleri bu aşamanın karşılandığını ve kavramsal olarak kadın ve erkekler arasında bir fark olmadığını göstermektedir. İkinci modelimiz olan ve faktör yüklerinin eşitlendiği modelimizdeki uyum indisleri ve Δ χ^2 değerlerine bakıldığında (Δ χ^2 (Δdf=21) = 49.1, p= .226, ΔGFI= -.002, ΔIFI= -.002, ΔCFI=-.002, ΔSRMR= .001, ΔRMSEA=.001) ölçülen değişkenler ile anket maddeleri arasındaki ilişkilerin kadın ve erkek katılımcılar için benzer olduğunu göstermektedir. Faktör yükleri ile birlikte faktörler arası korelasyonun da eşitlendiği üçüncü model olan ölçek değişmezliğindeki ($\Delta\chi^2$ (Δdf=21) =68, p= .128, ΔGFI= -.012, ΔIFI= -.012, ΔCFI=-.002, ΔSRMR= .001, ΔRMSEA=.000) uyum indisleri ve $\Delta\chi^2$ değerine bakıldığında ise gruplar arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Son aşama olan ve maddelerin hata terimlerinin de eşit olduğu varsayımını taşıyan modelin de ($\Delta\chi^2$ (Δdf=27) = 164.3, p= .084, ΔGFI= -.002, ΔIFI= -.002, ΔCFI= -.011, ΔSRMR= .001, ΔRMSEA=.001) uyum indisleri ve $\Delta\chi^2$ değeri varsayımın doğru olduğunu ve gruplar arası bir fark bulunmadığını göstermiştir. Tüm bu sonuçlar doğrultusunda ölçülen değişkenlerin yapılarının kadın ve erkek grupları arasında bir farklılık göstermediği yani ölçüm modelinin matematiksel olarak gruplar arasında eşit/denk olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplararasında yakalanan ölçme değişmezliği ile katılımcıların modelde kullanılan araçları aynı şekilde yorumladıkları ve anladıkları sonucuna varılabilir. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi tüm faktör maddelerinin 0.5'ten daha yüksek oranlarda yüklendiğini göstermektedir. Bu durum değişkenlerin bu maddeler ile oluşturulabileceğini ve analizlere bu değişkenlerle devam edilebileceğini göstermiştir.

Tablo 2. Çoklu Grup Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Modeller	GFI	IFI	CFI	SRMR	RMSEA	Δ χ2
Model 1: Kısıtlanmamış Model	.93	.92	.95	.04	.03	
Model 2: Kısıtlanmış Model (Değişkenler arası regresyon katsayıları eşit)	.91	.92	.95	.04	.03	16.5*

Not: χ^2= Ki Kare; GFI = Goodness of fit index; IFI = Incremental fit index; CFI = Comparative fit index; SRMR = Standardized root-mean-square residual; RMSEA = Root-mean-square error of approximation. $^{*}p< .05$, $^{**}p< .01$

Ölçüm modelinde elde edilen gruplararası değişmezlikten sonra değişkenler arasındaki ilişkilerin kadınlar ve erkekler arasında değişip değişmediğini anlayabilmek için çoklu grup yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde de ölçüm modeline benzer şekilde ancak bu kez değişkenler (latent variables) arasındaki ilişkiler gruplararasında eşit/denk olarak düşünülmüş ve bu model kısıtlanmamış model ile kıyaslanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ($\Delta\chi^2$ (Δdf=6) = 16.5, p= .011, ΔGFI= .02, ΔIFI= -.001, ΔCFI= -.001, ΔSRMR= .001, ΔRMSEA=.002) değişkenler arası regresyon ilişkileri kadın ve erkek arasında farklılaşmaktadır (Tablo 2). Bu durumda veri setinin kadın ve erkek gruplarına göre ayrılması ve modelin ayrı ayrı test edilmesi sonuçların yorumlanabilirliğini ve doğruluğunu arttıracaktır.

Tablo 3. Tüm Katılımcıların ve Ayrı Ayrı Grupların Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

	B	Standart Hata	β
Cinsiyet Rollerine İlişkin Kalıp Yargılar → Ebeveynlik Talep Algısı	.05	.02	.24*
Kadın	.08	.03	.35*
Erkek	.02	.02	.18
Cinsiyet Rollerine İlişkin Kalıp Yargılar → İş Talep Algısı	.07	.03	.39*
Kadın	-.09	.04	.37*
Erkek	.06	.03	.40*
Ebeveynlik Talep Algısı → Stres Düzeyi	.07	.04	.38*
Kadın	.05	.03	.43**
Erkek	.04	.03	.37*
İş Talep Algısı → Stres Düzeyi	.08	.02	.42*
Kadın	.08	.02	.39*
Erkek	.08	.03	.41*

*p< .05, **p< .01, *** p< .001

Yapılan çoklu grup yapısal eşitlik modelinin ardından regresyon ilişkilerinde cinsiyet gruplarına göre farklılıklar olduğu ve verinin kadın ve erkek katılımcılar olarak iki ayrı gruba ayrılarak yorumlanması gerektiği görülse de değişkenler arası ilişkilerin cinsiyet ayrımı olmadan varsayıldığı ana hipotezlerin testi için (H_1, H_2, H_3, H_4) tüm veri seti ile elde edilen sonuçlara da yer verilecektir. Buna göre Tablo 3'teki değişkenler arası ilişkileri gösteren satırlardaki değerler tüm veri seti ile elde edilen, kadın ve erkek satırlarındaki değerler ise kadın ve erkek grupları için elde edilen sonuçları göstermektedir. Görüldüğü gibi cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar tüm veri seti analize sokulduğunda bireylerin ebeveynlik talep algılarının üzerinde anlamlı ve arttırıcı bir etkiye sahiptir. Aynı anlamlı ve arttırıcı etki kadınlar içinde söz konusu iken erkekler açısından anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıların iş talepleri algısı üzerindeki etkisine baktığımızda tüm veri seti, kadınlar ve erkekler açısından da anlamlı ve arttırıcı bir etki elde edilmiştir. Bu durumda kadınlar ve erkekler için elde edilen ilişki değerlerinin farklılığının anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu farklılığın anlamlı olup olmadığı diğer tüm değişkenlerin arasındaki ilişkiler sabit/değişmez kabul edilme koşulu ile varsayılan değişkenlerin arasındaki ilişkinin gruplararası eşit/değişmez kabul edildiği model (Kısıtlanmamış Model) ve farklı olabileceği varsayımını taşıyan model (Kısıtlanmış Model) karşılaştırılmıştır. Buna göre cinsiyete yönelik kalıp yargılar ve iş talepleri açısından kadınların ve erkeklerin sonuçları karşılaştırıldığında; ($\Delta\chi^2$ (Δdf=1) =1.31, p= .03) erkeklerin algıladığı cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar ile iş talepleri arasındaki pozitif ilişki ile kadınların algıladığı pozitif ilişki birbirinden anlamlı ölçüde farklıdır. Araştırmanın son bölümünü oluşturan ebeveynlik ve iş taleplerinin bireylerin genel stres düzeyleri üzerindeki etkisine bakıldığında tüm veri ele alındığında da, sadece kadın ve sadece erkekler açısından incelendiğinde de talep algılarının genel stres düzeyini arttırıcı bir etkiye sahip olduğu elde edilmiştir. Elde edilen bu etkilerin kadın ve erkekler arasında anlamlı derecede farklı olup olmadığına baktığımızda bu farkın sadece ebeveynlik talep algısı ile genel stres düzeyi arasında görüldüğü ancak iş talep algısının genel stres düzeyi üzerindeki etkisinde kadın ve erkekler açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Elde edilen tüm bu sonuçlar araştırmanın başında dikkate alınan kaynakların korunması teorisi ve kalıp yargı tehdidi yaklaşımları ile paralellik göstermektedir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerinin araştırılması yanında, araştırma modelimizin kadınlar ve erkekler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmektedir. Araştırma modelimizdeki değişkenler iş ve aile alanlarına ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin olduğu için kadın ve erkek açısından değerlendirilmesi kültürel ve sosyal etkilerin göz ardı edilmemesi için önem taşımaktadır. Alan yazında yer alan yerel ve yabancı araştırmaların çoğunluğu, birçok toplumda var olan cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıların erkeklerin iş dünyasında, kadınların ise aile hayatında aktif olması gerektiği yönünde olduğunu göstermiştir (Higgins vd., 2004; Inzlicht ve Kang, 2010; Özçatal, 2011).

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre cinsiyete yönelik kalıp yargılar bireylerin iş ve aile rollerine ilişkin talep algılarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu etki cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Cinsiyete yönelik kalıp yargılar kadınlar açısından ebeveynlik talebi algısını pozitif yönde etkileyen bir kavramken, erkekler için aynı durum söz konusu değildir. Cinsiyete yönelik kalıp yargıların iş taleplerini algılama üzerindeki etkisinde ise hem kadın hem de erkekler için anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş olsa da bu etki erkekler açısından daha güçlü bulunmuştur. Bu bulgular cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıların yapısı ile tutarlılık göstermektedir. Kadınların öncelikli görevinin ev içi işler ve çocuk bakımı olduğunu belirten bu yargıların kadınlar üzerinde ebeveynlik talep algılarını arttırıcı etkiye sahip olması ancak erkekleri etkilememesi kalıp yargı tehdidi (stereotype threat) ile de açıklanabilir. Kalıp yargı tehdidi; sosyal psikolojide sıklıkla çalışılan ve bireyin kendisinin de içinde bulunduğu sosyal gruba yönelik sahip olduğu negatif yargılar neticesinde ortaya çıkan olumsuz durumları ifade eden bir kavramdır. Benzer şekilde cinsiyete yönelik kalıp yargıların iş talepleri üzerindeki etkisinde ise erkeklerin toplumda tanımlanan rollerinde "eve ekmek getirmek" gibi bir sorumluluğunun olması etkili görülmektedir. Ancak dikkat edilmelidir ki cinsiyete yönelik bu kalıp yargılar hâlihazırda çalışan kadınların iş talep algılarını da arttırıcı yönde bir etki göstermiştir. Başka bir deyişle, cinsiyete yönelik kalıp yargılar ebeveynlik açısından erkekleri pek ekilememiş olsa da, kadınların hem ebeveynlik hem de iş hayatı talep algılarını arttırıcı etkiye sahiptir.

Çalışmanın ikinci aşamasında ebeveynlik ve iş talep algılarının bireylerin genel stres düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular her iki talep algısının da genel stres düzeyini arttırıcı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ancak bu etkinin erkekler açısından iş talep algısı ve genel stres düzeyi açısından; kadınlar için ise ebeveynlik talep algısı ve genel stres düzeyi açısından yüksek olduğu görülmüştür. Kadın ve erkekler açısından elde edilen sonuçların anlamlı derecede farklı olup olmadığına bakıldığında ise ebeveynlik talepleri açısından farkın anlamlı olduğu ancak iş talepleri açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Buna göre bu sonuçlar cinsiyet rolleri doğrultusunda kadınların ebeveynliğe daha çok zaman ve enerji ayırması, önem yüklemesi ve ebeveynlik sorumluluklarının büyük çoğunluğunu kendi üzerlerinde hissetmeleri ile alakalıdır. Buna göre kadınların hissettikleri ebeveynlik talebi onların genel stres düzeylerini de daha büyük oranda etkilemektedir. Diğer taraftan her ne kadar erkekler kendilerini iş hayatında daha aktif olmakla sorumlu tutsalar da çalışan kadınların da algıladıkları iş talep algılarının genel stres düzeyleri üzerinde etkisi olduğu ve bunun erkeklerden farklı olmadığı görülmüştür.

Bu çalışma ile talep algısı ve stres kavramları iş ve aile alanlarında ayrı ayrı incelenerek daha kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmadaki tüm değişkenlerin tek bir modelde analiz edilmesi de çalışmanın bütünlüğü bakımından avantaj sağlamıştır. Ancak elbette tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın sonuçları da barındırdığı kısıtlar ile birlikte değerlendirilmelidir. Çalışmanın ilk kısıtı kullanılan verilerin bireylerden anket yöntemiyle toplanmış olması ve her anket araştırmasında olduğu gibi sosyal kabul hatasını barındırmasıdır. Ayrıca sonraki araştırmalarda değişkenler arası aracılık veya düzenleyicilik testlerinin yapılması da modelin daha kapsamlı değerlendirilmesini sağlayacak ve talep algısı ve stres değişkenlerinin açıklanan varyans değerlerini yükseltecektir.

KAYNAKÇA

Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice, 30*, 595– 621.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, *103*, 3, 411-423.

Contrada, R. J., et al.. (2000). Ethnicity-related sources of stress and their effects on well-being. *Current Directions in Psychological Science*, *9*, 4, 136-139.

Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*, İstanbul: Remzi Kitapevi.

DiClemente, R. J., Crosby, R. A., & Kegler, M. (Eds.). (2009). *Emerging theories in health promotion practice and research*. John Wiley & Sons.

Dökmen, Z. Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 350-370.

Hair, Joseph F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2005), *Multivariate Data Analysis* (6th ed.) Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey

Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Johnson, K. (2004). *Report three: exploring the link between work-life conflict and demands on Canada's health care system*. Public Health Agency of Canada.

Hobfoll, S. E. (2001). Conservation of resources: A rejoinder to the commentaries. *Applied Psychology, 50*, 419 - 421.

Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory. Lead article. *Applied Psychology, 50*, 337-370.

Inzlicht, M., & Kang, S. K. (2010). Stereotype threat spillover: how coping with threats to social identity affects aggression, eating, decision making, and attention. *Journal of Personality and Social Psychology*, *99*, 3, 467.

Lueptow, L. B., Garovich, L., & Lueptow, M. B. (1995). The persistence of gender stereotypes in the face of changing sex roles: Evidence contrary to the sociocultural model. *Ethology and Sociobiology*, *16*, 6, 509-530.

Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *1*, 1, 21-39.

Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, *28*, 2, 177-193.

Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American psychologist*, *52*, 6, 613-629.

İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİNİN ZAMANDA YOLCULUĞU: 1988-2016 YILLARI ARASI

Dr. Beynaz UYSAL

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi,

beynazuysal@hotmail.com

Prof. Dr. Cavide UYARGİL

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı,

cuyargil@istanbul.edu.tr

ÖZET

İş Özellikleri Modeli, iş dizaynı alanında en çok bilinen, üzerinde en fazla araştırma yapılan ve oldukça eski sayılabilecek bir modeldir. Esas olarak motivasyon sayesinde sonuçlar üzerinde etkili olunması üzerinde duran bu model, günümüzün çalışma şartlarında yetersiz kalmaktadır. Yaklaşık kırk yıl önce oluşturulan bu model, işin kapsamını dar ve kapalı görüp sınırlı düzeyde iş özelliklerini, bireysel değişkenleri ve iş sonuçlarını dikkate alır. Geçen zaman içinde bireylerin, örgütlerin ve örgüt dışı iş çevresinin değişmesi, işin tasarımı konusuna motivasyon ötesinde farklı açılardan bakmayı gerektirmektedir. İş dizaynı ve İş Özellikleri Modeli ile ilgili değişimleri ortaya çıkarmak için bu çalışmada 1988 ile 2016 yılları arasında yayınlanan akademik makaleler incelenmiştir. Belirlenen 334 akademik makalenin incelenmesi sonucunda araştırma sorusu kapsamında sonuçlara ulaşılmıştır. İlk olarak iş dizaynı alanındaki araştırmaların 2004 yılı sonrasında arttığı tespit edilmiştir ve bu yıldan sonra konuya olan ilginin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan ikinci değerlendirmede, belirlenen yıllar arasında yayınlanan akademik makalelerde kullanılan "İş Özellikleri Modeli" ile diğer yeni modellerin sayısı karşılaştırılmıştır. İnceleme sonucunda 1988 yılından itibaren her iki modelin de kullanılmasına rağmen, özellikle 2010 yılı ve sonrasında yeni modellerin daha fazla kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç güncel yaklaşımlar çerçevesinde oluşturulan yeni modellerin araştırmacılar tarafından kabul edildiği ve bu modelleri kullanışlı buldukları yönünde yorumlanmıştır. Yapılan diğer değerlendirmede güncel akademik makalelerde incelenen temel konular değerlendirilmiş, bu çalışmaların İş Özellikleri Modelinin sınırlı iş özelliklerini ve sonuçlarını genişlettiği ve günümüzün iş ve çalışma çevresinin dinamik ihtiyaçlarına cevap vermeye çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada araştırmalarda en fazla incelenen iş özelliklerinin iş kontrolü/iş özerkliği, işin karmaşıklığı ve sosyal iş özellikleri olduğu dikkati çekmiştir. Ayrıca iş dizaynı ile ilgili yayınlanan güncel akademik makalelerde Çalışma Dizaynı Anketi'nin dışında, Talep-Kaynak Modelinin ve Sosyo-Teknik Sistemler yaklaşımının kullanıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Dizaynı, İş Özellikleri Modeli, Disiplinler Arası İş Dizaynı Yaklaşımı, Çalışma Dizaynı Anketi

1.Giriş ve Kavramsal Çerçeve

İş dizaynı, tarihsel süreç içinde uzun geçmişi olan bir alandır. 18. yüzyılda iş tasarımı ile ilgili ifade edilen önemli görüşlerin ardından, 20. yüzyılın başlarında verimliliği arttırmaya yönelik uzmanlaşma ve basitleştirme üzerine odaklanılmıştır (Humphrey vd., 2007: 1332). Uzmanlaşma ve basitleştirmenin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkileri azaltmak amacıyla 1960'lı yıllardan itibaren işin motivasyon sağlaması yönüne odaklanılmıştır. Motivasyon temelli iş dizaynı yaklaşımı içinde en bilinen teori ve model Hackman ve Oldham (1975, 1976) tarafından geliştirilmiş olan İş Özellikleri Modelidir. Bu model, günümüze kadar yönetim alanında iş dizaynı teorisi kapsamındaki en temel model olarak yerini korumuştur(Humphrey vd., 2007: 1334).

Bazı yazarlar İş Özellikleri Modelinin, günümüzde çalışma şartlarının ihtiyaçlarına cevap veremez hale geldiğini belirtmektedirler (Grant ve Parker, 2009: 318). Bu model, işin kapsamını dar ve kapalı görüp sınırlı sayıda iş özelliklerini, bireysel değişkenleri ve iş sonuçlarını dikkate alır. Geçen zaman içinde bireylerin, örgütlerin ve örgüt dışı iş çevresinin değişmesi, işin tasarımı konusuna motivasyon ötesinde farklı açılardan bakmayı gerektirmektedir. İşin tasarımında motivasyonun dikkate alınması günümüzde hala gerekli iken, yetersiz bir yaklaşımdır (Parker, 2014: 663). İş Özellikleri Modelinin oluşturulduğu dönemde iş, örgütsel ve çevresel faktörler ile bireysel farklılıkları dikkate almadan, tekil düzeyde değerlendirilirken; mevcut çalışma şartlarında işin bireysel ve örgütsel yaşamdaki yeri, örgütsel performans ile ilişkisi, işin içeriğinin önem ve kapsamını genişletmiştir. Çalışanlar açısından bakıldığında; işgücündeki çeşitlik ve bireysel beklentilerin farklılığı, takıma ya da bireye özel yapılandırılmış işleri gerektirmektedir. Çalışanların bilişsel düzeylerindeki gelişme ve farklılaşma ile işlerin değişen niteliği, öğrenme ve gelişmeyi hem ihtiyaç hem de gereklilik haline getirmiştir. Örgüt açısından bakıldığında, yeni örgütsel yapılar çalışanların farklı davranışları sergilemesini gerektirmektedir (Grant vd., 2010: 146). İstenilen etkiyi yaratabilmek için çalışanların işlerindeki kontrol ve özerkliğinin artması ile işin bilgi ve sosyal yönleri önemli hale gelmiştir. Örgütlerin içinde bulunduğu rekabet ortamı, fark yaratmak için daha yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımları gerektirirken, çalışanlardan bu yönde proaktif davranışlar beklenmektedir. Birey, örgüt ve örgüt dışı çevrelerde belirtilen değişimler sonucunda işin özellikleri ve beklenilen iş sonuçları değişmiştir.

1980'li yıllarda iş dizaynı alanında üzerinde en çok araştırma yapılan konu İş Özellikleri Modelinin test edilmesidir (Grant ve Parker, 2009: 321). İşin dizaynında kullanılan motivasyon temelli yaklaşımın doğru ve geçerli olarak kabul edilişi, bu konuda daha fazla araştırma ve çalışma yapılmasının gerekli olmadığı düşüncesinin oluşmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda 1980'li yılların sonlarına doğru iş dizaynı konusunda yapılan araştırmaların sayısal olarak en düşük düzeye indiği belirtilmektedir. 1980'li yılların sonlarında itibaren ise konuyla ilgili yeni yaklaşımlar geliştirilmeye başlanmıştır (Humphrey vd., 2007: 1335).

İş dizaynı ve İş Özellikleri Modeli kapsamında yayımlanmış olan akademik literatürdeki makalelerin, iş dizaynı konusundaki mevcut durumu ortaya koyması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda İş Özellikleri Modelindeki değişiklikleri ortaya çıkarabilmek için iş dizaynı konusundaki 1988 ile 2016 yılları arasında yayınlanan akademik makaleler incelenmiştir. İncelemede ilk olarak iş dizaynı konusunda yapılan araştırmalar incelenmiş, iş dizaynı konusuna ilginin artıp artmadığını anlamak için yıllar itibariyle yapılan araştırma sayıları değerlendirilmiştir. Değerlendirilen bir diğer nokta, yapılan araştırmalarda hangi iş dizaynı modelinin kullanıldığıdır. İncelemede değerlendirilen son konu ise, motivasyon temelli yaklaşımın esas alındığı İş Özellikleri Modelinin yanında hangi yaklaşımların dikkate alındığı; iş özelliklerindeki, mekanizmalardaki ve hedeflenen iş sonuçlarındaki değişimlerdir.

2. Yöntem

Çalışmamızdaki araştırma sorusu "İş Özellikleri Modeli zaman içinde nasıl bir değişim göstermiştir?" biçimindedir. Araştırma sorusuna cevap bulabilmek için, Ocak 1988 ile Eylül 2016 tarihleri arasında yayınlanan makaleleri kapsayacak şekilde akademik literatürün incelemesi gerçekleştirilmiştir. Literatür incelemesinin 1988 yılı itibariyle yapılmasının sebebi, iş dizaynı konusundaki araştırmaların bu dönemde sayısal olarak en düşük seviyeye indiğinin belirtilmesi ve en kapsamlı yaklaşımlardan biri olan Disiplinler Arası İş Dizaynı Yaklaşımı (Campion, 1988: 467) ile ilgili çalışmanın yayınlanmış olmasıdır. Araştırma verileri, nitel araştırma tekniklerinden doküman incelemesi yoluyla toplanarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede en kapsamlı veri tabanlarından biri olan "Academic Search Complete" veri tabanı, "job design" anahtar kelimesiyle taranmış ve bunun sonucunda toplam 4.471 akademik makale olduğu saptanmıştır. Makalelerin incelemesi sonucunda iş dizaynı ve iş dizaynı konusundaki yenilikleri yansıtan 334 akademik makale seçilerek listelenmiştir. Bu araştırmadaki inceleme alanları; yıllara göre iş dizaynı konusundaki akademik makale sayısı, araştırmalarda kullanılan model, araştırmalarda seçilen konu olarak belirlenmiştir. İş dizaynı konusunda yıllara göre yayınlanan akademik makale sayısının tespit edilmesiyle, bu konuya olan ilginin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmalarda kullanılan modellerin tespit edilmesindeki amaç, geçen zaman içinde İş Özellikleri Modelinin kullanılırlık durumunu ortaya koymaktır. Araştırmalarda üzerinde durulan iş

özelliklerinin ve iş özelliklerinin en fazla ilişkisinin kurulduğu değişkenlerin değerlendirilmesiyle, İş Özellikleri Modelinin hangi yönlerden geliştirilmeye çalışıldığının ve iş dizaynı konusundaki yönelimlerin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir.

3. Bulgular ve Sonuç

Bulgular kapsamında yapılan incelemede ilk olarak yıllara göre yayınlanan akademik makale sayısı tespit edilmiştir. Değerlendirmenin daha kolay yapılabilmesi için belirli yıl aralıklarına göre makale sayıları hesaplanmıştır. Yıl aralıklarına göre iş dizaynı konusunda yayınlanan akademik makale sayıları aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 1. Belirli Yıl Aralıklarına Göre İş Dizaynı Konusunda Yayınlanan Akademik Makale Sayısı

Yıl Aralığı	Makale Sayısı
2011-2016	94
2005-2010	91
1999-2004	50
1993-1998	47
1988-1992	52
Toplam	334

Belirli yıl aralıklarına göre, iş dizaynı konusundaki araştırmaların 2004 yılı sonrasında arttığı tespit edilmiştir. 2005 ile 2010 yılı arasında konuyla ilgili yayınlanan akademik makale sayısı 91 (Toplam makale sayısının %27'si), 2011 ile 2016 yılları arasında yayınlanan akademik makale sayısı 94 (Toplam makale sayısının %28'i)'tür. Bu sonuç, belirtilen dönemler önceki dönemlerle karşılaştırıldığında, konuya olan ilginin arttığını göstermektedir.

Yapılan bir diğer değerlendirme, söz konusu araştırmalarda kullanılan iş dizaynı modeli ile ilgilidir. Kullanılan iş dizaynı modelleri "İş Özellikleri Modeli" ve "Yeni İş Özellikleri Modelleri" olarak sınıflandırılarak değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 2. Akademik Makalelerde Yıllara Göre Kullanılan Modeller

Yıl	İş Özellikleri Modeli	Yeni İş Özellikleri Modelleri
2016	1	5
2015	2	16
2014	4	9
2013	1	12
2012	3	4
2011		2
2010	2	8
2009	3	4
2008	3	2
2007	2	6
2006	4	6
2005		5
2004	3	5
2003		5
2002	1	2
2001	2	8
2000	1	3
1999		2
1998	1	3
1997	3	2
1996		1
1995		3
1994	2	1
1993	2	4
1992	4	2
1991	1	3
1990	1	1
1989		4
1988	2	1
Toplam	48	129

Yapılan inceleme sonucunda 1988 yılından itibaren her iki modelin de kullanılmasına rağmen, özellikle 2010 yılı ve sonrasında yeni iş özellikleri modellerinin daha fazla kullanıldığı tespit edilmiştir. En fazla kullanılan yeni iş dizaynı modellerinden biri Morgeson ve Humphrey tarafından 2006 yılında geliştirilen modeldir. Bu modelde, belirlenen 21 iş özelliği; görev özellikleri, bilgi özellikleri, sosyal özellikler ve iş şartları özellikleri olarak sınıflandırılmış ve bu doğrultuda Çalışma Dizaynı Anketi oluşturulmuştur. Anket, "iş dizaynı" anketi yerine "çalışma dizaynı" anketi olarak adlandırılmıştır. Bunun sebebi; konunun belirli bir iş kapsamındaki önceden belirlenmiş teknik görevler yerine, içinde bulunulan şartlara göre değişebilen, sosyal yönü olan ve inisiyatif almayı gerektiren esnek rolleri içermesi, işlerin birbiriyle ve çevreyle ilişkisinin kurulmasıdır (Humphrey vd., 2007: 1333; Parker, 2014: 663).

2006 yılında oluşturulan Çalışma Dizaynı Anketi'nin 2010 yılı sonrasında fazlaca kullanılması, model ve ölçeğin günümüzün değişen şartlarında araştırmacılar tarafından kabul edildiğine ve kullanışlılığına işaret etmektedir.

Çalışma Dizaynı Anketi'nin önemli bir özelliği, Oldham ve Hackman'ın önerdiği modeldeki beş iş özelliğini görev özellikleri olarak kabul etmesidir (Morgeson ve Humphrey, 2006: 1337-38). Bu yanıyla İş Özellikleri Modelinin hala kullanılır olduğu, fakat iş özelliklerinin bir yönünü oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmada incelenen son nokta, incelenen makalelerde üzerinde en fazla çalışılan konulardır. En fazla incelenen konular sağlık ve stres, ergonomi, demografik özellikler (yaş ve cinsiyet), örgüt ve

örgüt dışı değişkenler, işin psiko-sosyal yönleri, yenilikçi-yaratıcı-proaktif davranışlar, işin yeniden dizaynı ve bireysel girişimler (job crafting ve i-deals), prososyal davranışlar, öğrenme ve gelişmedir. Üzerinde durulan konular İş Özellikleri Modelinin sınırlı iş özelliklerini ve sonuçlarını genişletmekte, günümüzün iş ve çalışma çevresinin dinamik ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışmaktadır.

Bu çalışmada dikkati çeken bir diğer nokta, yapılan araştırmalarda en fazla incelenen iş özelliklerinin iş kontrolü/iş özerkliği, işin karmaşıklığı ve sosyal iş özellikleri olduğudur. Bu iş özellikleri bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olan önemli iş özellikleridir(Fay ve Frese, 2001:103). İş özerkliği, İş Özellikleri Modelinde de yer almasına rağmen, günümüzde farklı boyutlarla değerlendirilmektedir. İşin karmaşıklığı ise, İş Özellikleri Modelinde hesaplanabilen bir iş yönü iken, yeni iş dizaynı modellerinde ayrı bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Morgeson ve Humphrey, 2006:1323). İşin sosyal yönleri İş Özellikleri Modelinde yer almazken, güncel iş dizaynı yaklaşımlarında üzerinde durulan önemli iş özelliklerindendir (Morgeson ve Humphrey, 2006: 1323-24).

Günümüzün çalışma yaşamının temel özelliklerinden ikisi; işler ve taraflar arasındaki karşılıklı bağımlılığın artmış olması ve belirsizliğin yüksek derecede olmasıdır (Parker vd., 2001: 421). Bu şartlarda motivasyon temelli İş Özellikleri Modelinin beklenilen performansın ortaya çıkmasında yetersiz kalması, yeni yaklaşım ve bakış açılarının geliştirilmesinde etkili olmuştur. İşler ve farklı taraflar arasındaki karşılıklı bağımlılık durumunda işin dizayn edilmesi konusuna cevap arayan İlişkisel Bakış Açısı ve işin belirsizliği durumunda işlerin dizayn edilmesi konusuna cevap arayan Proaktif Bakış Açısı, motivasyon temelli iş dizaynı yaklaşımlarına alternatif yaklaşımlardır. Bu çalışmadaki incelemede de belirtilen iki bakış açısının güncel araştırmalarda kullanılmış olduğu tespit edilmiş, özellikle proaktif davranışlarla ilgili çalışmalarda 2014 ve 2016 yılları arasında artış yaşandığı dikkati çekmiştir.

İncelenen tüm araştırmalar dikkate alındığında, İş Özellikleri Modelini geliştiren Çalışma Dizaynı Anketi'nin yanında, kullanılan diğer başlıca modeller Talep-Kontrol Modeli/Talep-Kaynak Modeli ve Sosyo-Teknik Sistemler Yaklaşımı'dır. Talep-Kaynak Modeli sosyal destekleri bir kaynak olarak kabul etmekte (Grant ve Parker, 2009: 326) ve bu haliyle birey ve iş çevresini dikkate alan güncel bir model olarak kabul edilmektedir. Özerk çalışma grupları ile ilgili görüş ve uygulamaları ile 1970'lerden itibaren iş dizaynı alanında kullanılan Sosyo-Teknik Sistemler Yaklaşımı (Parker ve Wall, 2009:116), günümüzün çalışma koşullarında takımların yeri ve bilginin örgütte kullanımını sağlayan teknik alt yapılarının önemini vurgulayan yeni bakış açılarıyla (Winter, 2014: 257) üzerinde araştırma yapılan bir model olarak varlığını devam ettirmektedir.

KAYNAKLAR

Bakker A. B. ve Demerouti E. (2007), "The Job Demands-Resources Model: State of the Art", Journal of Managerial Psychology, 22(3), pp.309-328.

Campion M. A. (1988), "Interdisciplinary Approaches to Job Design: A Constructive Replication with Extensions", Journal of Applied Psychology, 73(3), pp.467-481.

De Spiegelaere S. v.d.(2015), "Job Design, Work Engagement and Innovative Work Behavior: A Multi-Level Study On Karasek's Learning Hypothesis", Management Revue, 26(2), pp.123-137.

Demerouti E. (2014), "Design Your Own Job Through Job Crafting", European Psychologist, 19(4), pp. 237–247.

DeVaro J., Li R. ve Brookshire D. (2007), "Analysing the Job Characteristics Model: New Support from a Cross-Section of Establishments", International Journal of Human Resource Management, 18, pp.986-1003.

Edwards J.R., Scully J. A. ve Brtek M. D. (2000), "The Nature and Outcomes of Work: A Replication and Extension of Interdisciplinary Work-Design Research", Journal of Applied Psychology, 85(6), pp.860-868.

Fay D. ve Frese M. (2001), "The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies", Human Performance, 14(1), pp.97-124.

Frese M. ve Fay D. (2001), "Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century", Research in Organizational Behavior, 23, pp.133-187.

Grant A. M., Fried Y., Parker S. K. ve Frese M. (2010), "Putting Job Design in Context: Introduction to the Special Issue", Journal of Organizational Behavior, 31(2-3), pp. 145–157.

Grant A. M. ve Parker S. K (2009),"Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives", Academy of Management Annals, 3(1), pp.317-375.

Grant, A. M. (2007), "Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference", Academy of Management Review, 32, pp.393-417.

Hackman R. J. ve Oldham G. R. (1975), "Development of the Job Diagnostic Survey", Journal of Applied Psychology, 60, pp.159-170.

Humphrey S. E., Nahrgang J. D. ve Morgeson F. P. (2007), "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Metaanalytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature", Journal of Applied Psychology, 92, pp.1332-1356.

Miner J. B. (2003), "The Rated Importance, Scientific Validity, and Practical Usefulness of Organizational Behavior Theories: A Quantitative Review", Academy of Management Learning & Education, 2(3), pp. 250-268.

Morgeson F. P. ve Humphrey S. E. (2006), "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work", Journal of Applied Psychology, 91(6), pp.1321-1339.

Morgeson F. P., Dierdorff E. C., ve Hmurovic J. L. (2010), "Work Design in Situ: Understanding the Role of Occupational and Organizational Context", Journal of Organizational Behavior, 31(2-3), pp.351–360.

Parker S. K. (2014), "Beyond Motivation: Job and Work Design for Development, Health, Ambidexterity, and More", Annual Review of Psychology, 65, pp.661-91.

Parker S. K., Wall T. D. ve Cordery J. L. (2001), "Future Work Design Research and Practice: Towards an Elaborated Model of Work Design", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74, pp.413-440.

Parker S. K., Wall T. D. ve Jackson P. R. (1997), "That's not my Job": Developing Flexible Employee Work Orientations, Academy of Management Journal, 40, pp.899-929.

Parker S. K., Williams H. M. ve Turner N. (2006),"Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work", Journal of Applied Psychology, 91(3), pp.636-652.

Parker S.K. ve Wall T. D. (2009), "İş Tasarımı: Geçmişten Ders Alma ve Yeni Bir Alan Belirleme", N. Anderson, D. S. Öneş ve H. Kepir (der.), Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı: Personel Psikolojisi içinde, İstanbul: Literatür Yayıncılık, 1. Cilt.

Winter S. (2014), "Beyond the Organizational 'Container': Conceptualizing 21st Century Sociotechnical Work", Information & Organization, 24(4), pp.250-269.

İNSAN MI SERMAYE Mİ? : TÜRKİYE'DE İNSAN KAYNAĞI KAVRAMININ EVRİMİNE DAİR NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Betül YÜCEL

betulyucel@gmail.com

İdil IŞIK

idil.isik@bilgi.edu.tr

İstanbul Bilgi Üniversitesi, Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı

ÖZET

Bu araştırma İstanbul Bilgi Üniversitesi, Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans tezi kapsamında yürütülmüş olup, araştırmada günümüz akademi ve profesyonel dünyasında sıkça öne çıkan, popülerleşen ve kullanılan stratejik İnsan Kaynakları (IK) Yönetimi ile ilgili argümanların Türkiye'deki İK profesyonelleri tarafından nasıl yorumlandığı, uygulandığı ve bütün bu etkileşim ile stratejik İK argümanlarının hayata geçerken çalışanları "insan odaklı" ya da "sermaye olarak insan odaklı" algılama eğilimleri üzerinde nasıl bir etki bıraktığı ve bunun sonucunda İK fonksiyonlarının, pratiklerinin ve yetkinliklerinin nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Araştırmada tümevarıma dayalı nitel içerik analizi yöntemi kullanılmış olup, araştırma verileri büyük çoğunluğu kıdemli İK profesyonellerinden oluşan 20 katılımcı ile gerçekleştirilen birebir görüşmelerden elde edilmiştir. Araştırmanın analizinde MAXQDA nitel veri analiz programı kullanılmıştır. Sonuçlar, İK profesyonelinin eğitim geçmişi, lider deneyimleri, algılanan kurum kültürü ve iklim ile sosyokültürel-ekonomik nedenler gibi kolektif perspektiflerin etkisinde kalarak İK argümanlarını "insan odaklı" ya da "sermaye olarak insan odaklı" olarak farklılaşacak şekilde ele aldıklarını, çalışmalarını bu perspektiflerin etkisinde kalarak ortaya koyduklarını ve İK'nın insana dokunan, insancıl algısının da bu nedenle kurumdan kuruma değiştiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İK Yönetimi, Stratejik İK Yönetimi, İnsan Odaklı Perspektif, Sermaye Odaklı Perspektif, Yetkinliklerin Evrimi

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

İK yönetiminin tarihsel evrimi ile ilgili Wright, Kendrith ve Ferris'in (1994) makalesindeki özete göre 1900'lerden bu yana insan kaynağının yönetilmesinin gerekliliğinden bahsediyoruz. 1900'lerdeki sanayi devrimi, işçi sendikalarının ortaya çıkması "personel departmanı" ihtiyacını ortaya koydu. Birinci Dünya Savaşı sırasında Endüstri Psikologları'nın işe alım, ölçme ve değerlendirme gibi aktiviteler içinde yer alması ile birlikte insanın özellikleri ve verimlilik ilişkisi anlaşılmaya başlandı. Böylece "performans değerlendirme" ve "çalışan memnuniyeti" gibi kavramlardan söz edilmeye başlandı. 1960'larda Yurttaşlık Hakları Hareketi ile birlikte istihdama dair konular (örn: cinsiyet, renk, din ayırt etmeksizin eşit ücret hakkı) gündeme gelmesi ile birlikte kurumlarda "insan kaynakları yönetimi" fonksiyonu ihtiyacı ortaya çıktı. Bununla birlikte Amerika başta olmak üzere birçok ülkede yükselen global pazarlarda uluslararası rekabet konusuyla birlikte "çalışan" ile rekabet avantajı yaratma odağı ortaya çıktı. Bununla birlikte insan kaynakları ve stratejik yönetim bir arada düşünülmeye, insan kaynaklarının finansal sermayeye etkisi konuşulmaya başlandı.

Wright ve McMahan (1992) stratejik İK yönetimi konusunu ilk araştıran araştırmacılar arasında yer almakta olup, stratejik İK yönetimini, kurumların stratejik hedeflerine ulaşabilmeleri için

planlanmış ve hedefe uygun İK uygulama ve aktivitelerinin yaygınlaştırılması olarak tanımlamaktadır. Stratejik İK yönetimi, kurumların stratejilerinde rekabet avantajı yaratacak İK uygulamaları, sermaye olarak belirlenen insanların kimler olacağına dair tespitler (human capital resource pool), spesifik olarak gereksinim duyulan İK davranışları gibi kararları etkin olarak verebilmekle ilgilidir. Stratejik İK yönetimi literatüründe, kaynak bazlı görüş yaygındır; Barney (1997) insanın rekabet avantajı sağlayacak bir kaynak olarak kuruma katma değer sağlaması gerektiğinden, çalışanın yetkinlikleri sayesinde benzersiz olmasının ve yerine başka kaynak üretilememesinin bu kaynağı stratejik hale getirdiğinden bahsetmektedir. Dolayısıyla da bu kaynak sistematik şekilde yönetilmelidir; Gooderham, Parry ve Ringdal (2008), İK'nın kurumlara sürdürülebilir rekabet avantajı yaratacak birim olarak beklendiği ve bu nedenle araştırmaların da İK yönetimi ve kurum performansı arasında pozitif ilişki arayan çalışmalara yöneldiğini vurgulamaktadır.

"Sermaye olarak insan" kavramı ise Becker'in (2008) araştırmasına göre ekonomi literatüründen gelmektedir. Becker sermaye olarak insanı "bilgi birikimi, düşünce, beceri ve bireyin sağlığı" olarak tanımlamaktadır (Wright ve McMahan, 2011). Paauwe (2004) insan kaynakları kavramının "kaynak" tan daha çok şey ifade ettiğini, aktif bireyleri ifade eden, onların geçmiş deneyimlerini dikkate alan, değerlerini ve normları gözeten, içselleştiren bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. İK'nın organizasyonlarda öncelikle çalışanı "insan" olarak ele alması gerektiğini, bireylerin kurumlar tarafından satın alınan, sahip olunan bir varlık, kaynak olmadığının altını çizmektedir. Stone (2013), hümanist İK yönetimi tanımında İK politika ve uygulamalarını organizasyonun stratejik amaçları ile entegre ederken, çalışanların gelişimini, işbirliği içinde çalışmayı, katılımcı ve güven yaratan yaklaşımı ve bilinçli seçimleri ifade etmektedir.

Stratejik İK araştırmacılarından Dave Ulrich 1987'den günümüze kadar beş yetkinlik modeli ortaya koymuştur. Dave Ulrich ve arkadaşları (2010), günümüz iş dünyasındaki zorlayıcı değişikliklere İK profesyonellerinin ayak uydurabilmesi ve beklentileri karşılayabilmesi için bazı yetkinliklerini ve niteliklerini güçlendirmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Geniş kapsamlı örneklemlerle ve uluslararası ölçekte yaptıkları araştırmaları ile İK profesyonellerine dair geliştirdikleri yetkinlik modellerinde "değişim", "kişisel güvenilirlik" yetkinlikleri sıkça öne çıkarken, "iş" (business), "teknik", "teknoloji" içeren yetkinlikler vurgulanmaktadır. Ayrıca bugünün İK profesyonellerinin rakamlarla ve analizlerle arasının iyi olması gerekliliğinin altını çizmektedirler. Önerdikleri yetkinlikler ise şu şekilde sıralanabilir: güvenilir aktivist, kültür ve değişim temsilcisi/vekili, yetenekleri yöneten, organizasyonu tasarlayan, strateji mimarı, operasyonu mükemmel yöneten, iş birimleri ile işbirliği kurabilen (Ulrich vd., 2010). 2016 yılında önerdikleri yetkinlik modelinde ise (Ulrich, Kryscynski, Ulrich, Brockbank ve Slade, 2016) kültür ve değişim şampiyonu, insan sermayesi küratörü, stratejik konumlayıcı, uyum müdürü, analitik tasarımcı ve yorumcu, teknoloji ve medyayı bütünleştirici, güvenilir aktivist, toplam ödül sorumlusu/hizmetlisi olarak sıralanabilen yetkinlikleri İK profesyonelleri için önermektedirler. Tüm bu yetkinlik modelinin en orta noktasında ise bu yetkinliklerle ilişki içinde olan "paradokslara yön verme" yetkinliği bulunmaktadır. Bu yetkinlik, günümüzde IK profesyonellerinin kurum içinde zaman zaman birbirine zıtlık oluşturabilecek farklı görüşleri ve uygulamaları uygulamaya koyan kişiler olarak, aynı zamanda bunların yarattığı gerilimleri de yöneten ve şekil veren kişi rolü üstlenmesi gerektiğinden bahsetmektedir. Ancak, 1987'den bu yana İK yetkinliklerine dair bu modeller "insan" kelimesini öne çıkartmadan IK iş uygulamalarına odaklanırken, 2016 yılında ilk kez modelde "insan" bir kelime olarak yer almakta, ancak bu sefer de "sermaye olarak insanın yaratılması"ndan bahsedilmektedir ki bunlar yetenek geliştirme, liderlerin geliştirilmesi, performansın yönetilmesi ve teknik yeteneklerin geliştirilmesi bileşenlerini içermektedir. Yani yine insanın iş ile temasına vurgu yapan ama birey ihtiyaçlarına öncelik vermeyen bir yapı göze çarpmaktadır. İşte bu bildiride, akademik ve profesyonel dünyada sıkça hem söylem hem de uygulamada öne çıkan stratejik İnsan Kaynakları (IK) Yönetimi ile ilgili argümanların Türkiye'deki İK profesyonelleri tarafından nasıl yorumlandığı, uygulandığı, stratejik İK argümanlarının hayata geçerken çalışana "insan odaklı" ya da "sermaye olarak insan odaklı" bakıyor olmanın IK yaklaşımlarını nasıl etkilediği ve bunun sonucunda İK fonksiyonlarının, pratiklerinin ve yetkinliklerinin nasıl şekillendiği araştırılmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Katılımcılar

Araştırmamıza kurumsal sektörlerde, danışmanlık firmalarında çalışan veya iş sahibi olan 20 İK profesyoneli (kadın=12, erkek=8) katılmıştır. Katılımcıların ortalama yaşı 36,8 olup, yaş aralığı 23 ve 55 arasındadır. Katılımcıların %30'u teknik eğitim veren bölümlerden mezun (örn: bilim, teknoloji, mühendislik), %70'i teknik olmayan bölümlerden (örn: sosyal ve beşeri bilimler, işletme, ekonomi) mezundur. Ortalama iş deneyim süresi 14,35 yıl olup, %60'ı bulundukları kurumlarda yönetsel görevlerde yer almaktadır. %35'i ise danışman veya kendi işinin sahibidir.

2.2. Ölçüm Araçları

Araştırmaya özgü, demografik özellikler, İK'nın evrimi, stratejik İK yönetimi kavram ve deneyimleri, araştırmacıları, İK yetkinliklerinin dönüşümü ve araştırmacıları, gelecekteki İK ile ilgili beklentileri olmak üzere beş kategoriden oluşan yarı yapılandırılmış mülakat soruları geliştirilmiş ve veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. İK Profesyonelinin Bireysel Profili ve Bireysel Faktörleri

İK profesyonellerinin İK bilgisini (know-how) elde ederken takip ettiği öğrenme kanallarının "insan odaklı" veya "sermaye odaklı insan" perspektiflerinin hangisinin etkisinde olduğu ve/veya İK profesyonelinin bireysel profili ve bireysel faktörlerine göre bu bilgileri yorumlama ve ele alış farklılıklarının olduğu ortaya çıkmaktadır. İK profesyonellerine yöneltilen İK bilgisini (know-how) edinme kanalları ile ilgili sorulan sorulardan elde edilen bilgilere göre konferans, kongre ve sosyal ağlar gelişmeleri takip etme kanalları olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak Türkiye'de özellikle yer bulan kongre, konferans vb. platformların kültüre özgü çalışmalara çok az yer verdiği; genellikle bilgi ve uygulamaların global ölçekte kaldığı eleştiriler arasında yer almıştır.

Katılımcılardan alınan görüşler analiz edildiğinde, teknik eğitim geçmişine sahip olan ve/vaya rekabetçi ve dinamik sektörlerde ve kurum kültürlerinde (örn: teknoloji sektörü) deneyimi olan katılımcıların İK alanında teknik profile sahip kişilerin daha çok yer alması gerektiğini öne sürdüğü ve İK'nın bu şekilde daha analitik olabileceği yönünde görüşleri olmuştur. Daha açık ifade etmek gerekirse, İK'nın analitik bir departman olabilmesi için ön koşulun bu şekilde sağlanması gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca, İK'nın kurumlara katkısı ve etkisi ile ilgili görüşleri açısından da "sermaye" odaklılık ön plandadır.

Farklı büyüklüklerdeki örgütlerde ve farklı sektörlerde deneyimleri olan katılımcıların geçmiş deneyimlerindeki farklı tür kurum kültürü ve iklimi ile birlikte çalıştıkları lider deneyimleri ve sosyokültürel-ekonomik nedenler gibi makro nedenlerin kolektif etkilerinin de analiz bulgularına yansıdığını söyleyebiliriz. Katılımcıların büyük çoğunluğunun deneyimli İK profesyonelleri olmaları ve farklı sektör, şirket deneyimine sahip olmaları mülakat sırasında geçmiş deneyimleri arasında karşılaştırma yapabilmelerine ve örneklerle görüşlerini iletebilmelerine olanak sağlamıştır. Hatta katılımcılardan biri İK'yı yöneten kişinin profili, vizyonu ve yönetim şeklinin İK algısını etkilediğini şu cümleleri ile paylaşmaktadır: "İK iyi ellere düşünce iyi bir şey, kötü ellere düşünce kötü bir şey gibi algılanıyor. Subjective bir çalışma alanı olduğu için, nasıl yönetildiğine, yönetimin vizyonuna ve İK'daki kişilerin kimler olduğuna göre kurumdan kuruma algılanması değişiyor."

Katılımcıların Türk toplumunun genel yapısı, ihtiyacı ve alışkanlıkları çerçevesinde değerlendirmeleri de olduğunu görüyoruz. Toplumsal kültür olarak, bazı İK yaklaşım ve uygulamalarının işe yaramamasının temelinde o uygulamaların yurt dışı kültür normlarına göre ortaya çıkması, bizim kültürümüzde ise benzer ihtiyaçlar oluşsa dahi kurumların hazır olma durumları, onlara özel tasarlanması ve iletişimi gibi konuların dikkatten kaçtığı paylaşılmıştır. Örneğin katılımcılardan biri Türk toplumunun çalışma hayatındaki iş kaybetme kaygısı ve korku kültürüne

ilişkin paylaşımı şu şekildedir: "Bizim toplumumuzun çalışma hayatında hala müdüründen önce işten çıkma korkusu vardır. Böyle bir korku yaşayan bir insana sen ne yetenek yönetimi anlatırsan anlat, işe yaramaz. Oradaki çalışan kendi işini tamamladığında, müdürünün işini bitirmesini beklemeden işten çıkabilecek kadar cesur olduğunda, iş kaygısı yaşamadığında yetenek yönetiminden bahsedebiliriz."

3.2. İK Profesyonellerinin İK Yönetimi'ndeki Bireysel Perspektifleri

Araştırmada, katılımcı verilerinin analizlerine göre IK profesyonellerinin yukarıda açıklanan bireysel profili ve bireysel faktörlerinin İK'yı ve rolünü tanımlama şeklini, İK endüstrisi ve sektörünü, İK'nın evrimini ve İK'nın organizasyona katkısını ele alma ve yorumlama biçimini etkilediği ve farklılaştırdığı ortaya çıkmaktadır.

3.2.1. İK'nın Tanımı ve Rolü

Öne çıkan bulgular arasında İK'nın rolü için şu unsurlar öne çıkmaktadır: Yönetim-çalışan dengesini kurmak, bütünsel bakabilmek, kuruma katkıyı görünür kılmak, kurumun işini (business) anlamak ve insan kaynağını etkin yönetmek. İK'nın müşterileri ise kurumun karar vericileri, çalışanlar, paydaşlar ve hatta etkileşimde olduğu herkes, her parti olarak paylaşılmıştır. İK'nın en çok öne çıkan roller "stratejik", "danışman" ve "rekabette fark yaratan" rolleridir.

3.2.2. İK Endüstrisi ve Sektörü

İK endüstrisinde yetkinlik tanımının çok konuşulduğu, halen daha İK profesyonellerince ortak İK profilinin yetkinliklerinin ne olacağı konusunda ortak yargıya varılamadığı öne sürülmektedir. Hatta İK alanında çalışan birçok profesyonelin "yetkinlik" tanımını bilmediği yönünde eleştiriler yapılmıştır. Dave Ulrich ve arkadaşlarının yetkinlik modelleri birçok katılımcı tarafından bilinmekte olup, bu yetkinlik modellerinin "insanı" merkeze almamasına ve insanı "meta, sermaye" olarak değerlendirdiğine dair eleştiriler de sıklıkla yapılmıştır.

Humanizmin kaybolduğu, insanların makine gibi hissettikleri durum, uygulama ve yaklaşımların İK yönetiminde arttığı yönünde katılımcı yorumları yer almaktadır. Araştırmada bu görüşü ileten çalışanlardan gelen bulgular incelendiğinde, humanizmin azalmasına ve çalışanların kendilerini makine gibi hissetmelerine neden olabileceği öne sürülen bulgulardan öne çıkanlar "herkesi bir kalıba sokan uygulamaların yaygınlığı", "yüksek performans odağı" ve "yüksek rekabet" gibi bulgular yer almaktadır.

Ülkeler arası kültürel farklar olmasına rağmen İK profesyonellerinin Türkiye'de yurtdışı kaynaklarından gelen yaklaşım ve uygulamaları "kopyala-yapıştır" şeklinde kurumlarına taşıdıkları yönünde eleştiriler yapılmıştır. Araştırmanın en çarpıcı bulgularından biri KOBİ ve kurumsal firmalardaki İK yaklaşım ve uygulamaları kıyaslandığında, KOBİ'lerde "insan odaklı" yönetimin, kurumsal firmalara göre daha fazla hissedildiği, çalışanını elde tutma, çalışan bağlılığını arttırma konusunda KOBİ'lerin daha başarılı olabildiği gibi yorumlar yapılmıştır. Bir katılımcının bu konudaki yorumu şu şekildedir: "Ben bu kadar yıl kurumsal şirketlerde çalışıp, bir de üç yıl boyunca patron şirketi görmüş biri olarak, bugüne kadar öğrendiklerimin hepsinin yanlış olduğunu orada gördüm. Günün sonunda başarılı oluyor mu o şirketler, oluyorlar ilginç bir şekilde. En değerli kritik adamını elinde tutuyor mu, tutuyor."

3.2.3. İK'nın Evrimi

İK'nın geçmiş yıllarda gündeminde "operasyonel takip", "kalite" ve "süreç çalışmaları" var iken, bugün "bağlılık", "dijitalleşme", "yetenek yönetimi", "performans yönetimi", "İK'nın iş ortağı olma" konuları gündemindedir. Katılımcılar, İK yönetiminin gelecek ajandasında sadece çalışanı kurumu bağlı kılmanın değil, çalışanını daha yakından tanımanın, anlamanın, mutluluğunu ve duygusal sağlığını önceliklendirmenin ön plana geçeceğini paylaşıyorlar. Gelecekte bazı İK kavram ve uygulamalarında değişimlerin olacağı, daha kurumlara özgün, esnek uygulamaların tercih edileceği

görüşü katılımcıların ortak cevap olarak en sık verdiği cevaplardı. Öne çıkan bulgulara göre öngörüler şöyledir: Yetkinliklerin önemi azalacak; daha yalın, daha basit, şirketlere özel yetkinlikler kalacak; performans ve yetenek yönetimi öne çıkan sorumluluk alanı olacak; sayısal hedeflerle performans takibinin önüne geçilebilmek için yeni performans takibi çalışmaları geliştirilecek; bireysel performans ön plana geçecek; yetenek yönetiminde iletişim kazalarını önleyen çalışmalar artacak; şirketlere özel yetenek tanımlarının önemi artacak.

Bugünkü "insan kaynakları" kelimesinin "mevcut durumu yansıttığı ve yansıtmadığı" şeklinde iki farklı bakış açısını veren cevaplar katılımcılardan gelmiştir. İnsan kaynakları isminin mevcut durumu yansıttığını düşünenler "toprak, enerji gibi insanın da kaynak olması beni rahatsız etmiyor; hepimiz bir kaynağız" şeklinde görüşlerini iletmiştir. "İnsan odaklılığı merkeze almadığı, yaşanan dönüşümü yansıtmadığı" için insan kaynakları ismi değişsin diyen katılımcılar "insan kıymetleri, toplum mühendisi, insan tasarımcısı, insan yönetimi, organizasyonel liderlik" gibi öneriler iletmiştir.

3.2.4. İK'nın Organizasyona Katkısı

Katılımcılardan elde edilen bulgulara göre "İK güvenilir bir departman olduğunda, değer kattığında ve somut çıktılar ürettiğinde" organizasyonlara katkı sağlayabilir.

İK nasıl daha güvenilir bir departman olabilir diye bakıldığında bulgular şu şekilde sıralanabilir: (a) her durumda danışman olabilen, (b) sürdürülebilir işler yapan, (c) yalın tasarım ve uygulamalar ortaya koyabilen, (d) kararları gerekçeleriyle verebilen, ve (e) her durumda net ve samimi olabilen.

İK analitiği konusunda İK'nın gelişmesinin organizasyona değer katacağı yönünde birçok katılımcının ortak görüşü vardır. Ancak, İK analitiği ile ilgili ortak bir tanıma rastlanmamıştır. Bir katılımcı "sayısal ve sözel veri İK'da evlenmeli" diyerek iki veri türünün de dengeli olmasına dair vurgu yapmıştır. İK'nın değer yaratabilmesi için (a) finansallara nasıl etki ettiğini takip etmesi, (b) sadece işleri tamamlamaya değil yarattığı algıyı da ölçmeye yönelik ölçümlerin geliştirilmesi, (c) çalışmalarını ve etkilerini takip etmesi, (d) çalışanların katılımcı oldukları sistem ve uygulamaların sayısını arttırması, (e) işveren algısını yönetmesi, (f) liderliğe odaklanması, (g) rekabette fark yaratacak uygulamaları geliştirmesi beklenmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde İK profesyonellerinin neredeyse tamamı İK'nın stratejik olması gerektiğini öne sürüyor, ancak "stratejik İK" olurken insanı odağına koyarak stratejik olmalı veya odağında sermaye olmalı şeklinde iki görüşün olduğunu görüyoruz. Bu iki farklı perspektif İK alanına ne tür farklılıklar sağlayabilir? Odağında insan olan İK departmanları da stratejik olabilir mi? Bu ve bunun gibi sorular bu araştırmanın başlangıç aşamasında zihnimizi meşgul eden soruların başını çekiyordu. Bulgular da göstermektedir ki IK profesyonelleri arasında da bu sorulara odaklanan kişiler bulunmaktadır. İK'da olumlu yönde geliştiği düşünülen uygulama ve çalışmalar arasında "İK'nın dijitalleşmesi", "iç iletişim uygulamaları", "iş ve finansal durumu öngören İK planlama ve ücret çalışmaları" olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, "operasyonel sürecin oturtulması" ve "tabana yayılan iş yapış şekli" cevapları da öne çıkan bulgular arasındadır.

İK'da bazı uygulama ve çalışmaların olumsuz gittiğine dair katılımcıların çoğunun ortak görüşü bulunmaktadır. "Çalışan bağlılığı", "performans sistemi" ve "yetenek ve kariyer yönetimi" bu uygulama ve çalışmaların en başında gelmektedir. Ayrıca, "başkalarını/trendi kopyalamak" ile "organizasyonun kültürüne, iklimine özgü iş yapış biçimi sergilememek" eleştirilen ve olumsuz bulunan konular olarak tanımlanmaktadır. Katılımcıların neredeyse tamamı İK'nın stratejik bir departman olması gerektiğini vurgularken, nasıl stratejik olabileceğine dair ise öne sürdükleri öneriler şu şekilde sıralanabilir: "(a) yönetimin stratejik ortağı olabilmesi, (b) işi, stratejiyi ve öncelikleri anlayabilmesi, (c) beklenti ve ihtiyaçları öngörerek analiz edebilmesi, (d) sürekli kendini

geliştirmesi, (e) katılımcı yönetim uygulayabilmesi, (f) kuruma özgü uygulamalar geliştirip uygulayabilmesi. İK profesyonellerinden beklenen iş yapış şekli ve yaklaşımında; "basit ve çözüm odaklı süreçler ortaya koymaları", "IK uygulamalarında müşteri ihtiyaçlarına göre uyarlama yapabilmeleri", "aynı anda birden fazla iş ve beklenti ile bala çıkabilmeleri (multitask)" gibi öne çıkan cevaplar bulunmaktadır.

Katılımcıların İK profesyoneli ile ilgili verdikleri olumsuz geribildirimlerinin başında, "İK profesyonelinin değişen iş dünyasına senkronize olmakta zorlanması", "İK'nın çatışan mesajları", "İK'nın varlık nedenini bilmeyen, içselleştiremeyen İK profesyonellerinin kurumlarda yaygın olması" gelmektedir. İK'nın mesaj çatışması, bağlılıkla ilgili çalışmalara ters düşebilecek söylem ve davranışların IK profesyonelleri tarafından sürdürülmesi olarak tanımlanmıştır. Bunu bir katılımcı şu şekilde ifade etmiştir: "İK'nın kendi içinde mesaj çatışması olduğunu düşünüyorum: Bağlılığın çok önemli olduğunu söyleyip, ama bireysel performans göstermezsen işten ayrılırsın mesajı veriliyor. Bağlılık mesajını verirken, performans odaklılığın verdiği sert mesaj ile kendi içinde çatışıyor diye düşünüyorum."

İK'dan beklenen yetkinlikler ise şu şekilde sıralanabilir: (a) analitik olmak, (b) finansal okuryazarlık, (c) iyi bir anlatıcı olabilmek, (d) dili etkin ve samimi kullanabilmek, (e) bütünsel bakabilmek, (f) yönetici-çalışan ilişkilerini dengeli yönetebilmek, (g) şirketin nabzını tutmak, (g) işi anlama becerisini geliştirmiş olmak ve (h) ihtiyacı anlayabilmek. "Farkındalığı yüksek, meraklı, güvenilir, cesur ve özgüvenli" bireylerin İK profesyoneli olması yönünde bir beklenti vardır.

Analizlerden elde edilen bulgulara göre, İK çalışanı ve şirket türüne göre İK'nın algısının değiştiği birçok katılımcı tarafından paylaşılmıştır. "Sevilmeyen bölüm, korkulan, mutsuzluk yaratan departman" yorumları gibi "çalışanın avukatı, savunucusu, temsilcisi" şeklinde farklı yorumlar da öne sürülmüştür. İK'ya dair olumlu algıları olan katılımcılardan en çok ortak cevaplar "geçmişteki İK profesyonellerine kıyasla daha çok danışman rolünde olmaları, proaktif olmaları, katma değer yaratan işler üretmeleri" şeklinde yer almaktadır. Bugünkü İK yöneticileri ile ilgili ise "vizyon eksikliği yaşadıkları, inisiyatif kullanamadıkları, verilen kararları sorgulamadan uyguladıkları, gereğinden fazla iş listesi yarattıkları" gibi katılımcı yorumları bulunmaktadır. Gelecekte ise İK'nın insanları robotlaştıran, tek tipleştiren uygulamalarından vazgeçileceği, dolayısıyla daha esnek, daha özgün, çalışanına bireysel olarak da yaklaşabilen bir İK algısı olacağı yönünde katılımcı yorumları olduğunu görüyoruz. Bulgular, IK alanında sektörün yaklaşımlarını şekillendiren modeller ve yaklaşımlar açısından değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan profesyoneller arasında da IK'nın "iş" perspektifinin dolayısıyla "insanı bir sermaye olarak" görme eğiliminin öne çıktığını ve sektördeki argümanlarla tutarlı olduğunu görmekteyiz. İnsan kaynakları yönetiminin, "insan" odaklı yaklaşımlarının ise özellikle IK bölümlerinin insanın ihtiyaçlarına odaklanabilmek ve çalışanın yanında yer alma rolünü sergileyebilmek için kuvvetlendirmesi gerektiği aşikârdır. Ancak, "insan" odaklı yaklaşım izlenmesi halinde stratejik perspektiften kopulabileceğine dair bir kaygı da fark edilmektedir ki bu durum aslında insan-iş-örgüt ilişkisine dair dinamiklerin çok iyi bilinmemesinden kaynaklanmaktadır; yakın gelecekte özellikle bu bilgi eksikliğini giderecek çalışma ve araştırmalara yer verilmelidir.

KAYNAKÇA

Barney, J. B., & Wright, P. M. (1997), On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage, http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/150, Erişim Tarihi: 10.9.2016.

Becker, G.S. (2008), "Human capital", The Concise Encyclopedia of Economics. Library of Economics and Liberty. http://www.econlib.org/library/Enc/ HumanCapital.html, Erişim Tarihi: 10.9.2016.

Gooderham, P., Parry, E., & Ringdal, K. (2008), "The impact of bundles of strategic human resource management practices on the performance of european firm", The International Journal of Human Resource Management, 19 (11), pp 2041-2056.

Paauwe, B. J. (2004). HRM and performance: Achieving long-term viability, Oxford University Press, Oxford.

Stone, R.J. (2013), "Managing Human Resources" (4th Ed.), John Wiley & Sons Australia Ltd., New Zealand.

Ulrich, D. (1987), "Organizational capability as a competitive advantage: Human resource professionals as strategic partners", Human Resource Planning, 10(4), pp 168-184.

Ulrich, D. (1998), "A new mandate for Human Resources", Harvard Business Review, January-February 1998, 124-134.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D. ve Younger, J. (2010), Human Resources Competencies, The RBL White Paper Series,http://c.ymcdn.com/sites/www.hrexecutiveforum.org/ resource/resmgr/Articles/HRCSRisingtomeetthebusinesschallenge.pdf , Erişim Tarihi: 10.9.2016.

Ulrich, M., Kryscynski, D., Ulrich, D., Brockbank, W., Slade, J. (2016). 2016 HR Competency Model, http://www.apg.pt/downloads/file954_pt.pdf , Erişim Tarihi: 16.10.2016.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992), "Theoretical perspectives for strategic human resource management", Journal of Management, 18 (2), pp 295-320.

Wright, P.M ve McMahan, G.C. (2011), "Exploring human capital: putting human back into strategic human resource management", Human Resources Management Journal, 21, pp 93-104.

Wright, P. M., Rowland, & K. M., Ferris, G.R. (1994), "Perspectives on human resources Management", German Journal of Human Resource Management, 8 (3), pp 336-352.

ÇALIŞANLARIN TEKNO-STRES SEVİYELERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İİSB Fak.

mazlum.celik@hku.edu.tr

Öğr. Gör. Aydın ÖZDEMİR

Adıyaman Üniversitesi Besni MYO

aozdemir@adiyaman.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı tekno-stresin alt boyutları olan teknolojik iş yükü, teknolojik belirsizlik ve teknolojik karmaşıklığın, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut üzerindeki etkisini test etmektir. Bu kapsamda Gaziantep, Kahramanmaraş ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarında çalışan 208 kişiden veri toplanmış ve toplanan veriler yapısal eşitlik modellemesi yol analizi tekniğiyle test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, tekno stresin; teknolojik iş yükü boyutunun, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları üzerinde pozitif yönde, teknolojik belirsizlik boyutunun ise örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde negatif yönde etkili olduğu, diğer boyutlarının da etkisinin bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Tekno-Stres, Örgütsel Sinizm, Yapısal Eşitlik

ABSTRACT

The aim of this study is to test the impact of the technological workload, technological uncertainty and technological complexity, the dimensions of techno-stress on the cognitive subscale, affective dimension and behavioral dimensions of organizational cynicism. In this context, data was collected from 208 people working in public and private banks operating in Gaziantep, Kahramanmaraş and Adıyaman provinces and the collected data was tested by structural equation modelling path analysis technique. The result showed that, the technological workload size of techno stress is positively effective on the emotional behavioral aspects of organizational cynicism but the technological uncertainty dimensions are negatively effective on the affective dimension of organizational cynicism and the other dimensions have no effect.

Keywords: Techno - stress , Organizational Cynicism , Structural Equation

1. Giriş

Yeni dünyanın pazar koşulları, örgütleri hem ürün ve hizmetlerin kalitesinin arttırılması hem verimliliğin arttırılması, hem de maliyetlerin azaltılması amacıyla en son teknoloji bilişim sistemlerini temin etmeye sevk etmektedir. Bu eğilim özellikle son yıllarda örgütleri ve iş görme tekniklerini büyük ölçüde teknoloji yoğun biçimine getirmiştir (Türen vd., 2015:2). Yoğun bilgi ve bilişim teknolojileri kullanan çalışanlar bu teknolojilerin sürekli yenilenmesi nedeniyle zaman zaman zorluklar yaşamaktadırlar. Yeni bilişim teknolojilerinin oluşturduğu değişime yönelik örgüt tarafından bazı önlemler alınsa da, çalışanlar kişisel olarak bu değişimden farklı seviyelerde etkilenmektedirler. Ayrıca bu durumun meydana getirdiği karmaşıklık, aşırı bilgi yüklenmesi ve belirsizlikten dolayı birey

üzerinde kaygı ve stres türü olumsuz etkilere sebep olmaktadır (Tarafdar vd., 2007). Bu stres türü teknolojilerdeki değişimden kaynaklandığından tekno-stres adıyla anılmaktadır (Alam, 2015).

Tekno-stres iş yaşamında birçok değişkeni pozitif ve negatif etkilemekle birlikte bu çalışmada, kişinin çalıştığı örgüte dair olumsuz tutumlarının olması ve bu tutumların örgüte yönelik negatif duyguları ve eleştirel davranışları içinde barındırması (Abraham, 2000: 269), olarak bilinen örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yeni yeni gündeme gelen ve stres kaynaklarından birisi olan tekno-stresin çalışanların sinik davranışları üzerine etkileri konusunda ilk çalışma olması nedeniyle araştırma bulgularının önemli olduğuna inanılmaktadır. Elde edilen bulgular ilgili literatüre ve genelde yoğun teknoloji kullanan işletme yöneticilerine , özelde de bankacılık sektörüne uygulama ve farkındalık açısından katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Tekno-Stres

Stres kavramı ilk kez Selye tarafından ortaya atılmış ve vücudun herhangi bir talebe verdiği özel olmayan tepki biçiminde tanımlanmıştır. Birçok stres yapıcının yanında bugün yoğun teknoloji kullanımı da stres yapıcılar arasında sayılmaktadır (Türen, vd.,2015:4). Tarafdar vd. (2007) bilgi ve bilgisayar teknolojilerinin oluşturmuş olduğu bu stres türüne 'Tekno-Stres' adını vermektedir.

Modern bilgi ve bilişim teknolojileri kullanıcıların işlerini daha kısa sürede yapmalarını sağlamakla birlikte aynı zamanda onları birçok işi bir arada yapar hale de getirmektedir (Weil ve Rosen, 1999). Çalışanlar bir anda kendilerini farklı işler ile ilişkili birçok farklı uygulamayı aynı anda kullanırken bulabilmektedirler (Clark ve Kalin, 1996). Bu yoğun çalışma temposuna, modern teknolojilerin sunduğu örgüt içi iletişim kanallarından ulaşan sayısı bir hayli fazla ve zaman alıcı mesajlar da eklenince, sürekli dikkat kaybı ile beraber bir konuya yeterince ve gerekli süre boyunca konsantre olamama ve işleri zamanında yapamama durumları meydana gelebilmektedir.

Tarafdar vd. (2007) tarafından tekno-stres; teknolojik yüklenme, teknolojik istila, teknolojik karmaşıklık, teknolojik güvensizlik ve teknolojik belirsizlik olmak üzere beş boyutta ele alınmaktadır. Türen vd. (2015) yaptıkları ölçek geçerleme çalışmasında ise tekno-stresi; teknolojik yüklenme, teknolojik karmaşıklık ve teknolojik belirsizlik olmak üzere üç boyutta incelemişler ve ölçeği de üç boyutlu olarak Türk kültürüne uyarlamışlardır. Teknolojik yüklenme; örgüt üyelerinin bilgi kapasitesini artırmak amacıyla geliştirilen bilgi teknolojilerinin çalışanların aşırı bilgi akışı ve yüküne maruz kalmaları nedeniyle ortaya çıkan stresi; teknolojik karmaşıklık, yeni teknolojilerin anlaşılması ve uygulanması nedeniyle ihtiyaç duyulan aşırı çabanın yarattığı stresi; teknolojik belirsizlik ise, yüksek teknolojilerin yoğun olarak kullanıldığı örgütlerde değişimin oluşturduğu belirsizlikten dolayı çalışanların hissettikleri yetersizlik ve yenilmişlik duygusu nedeniyle yaşanan stresi ifade etmektedir (Türen vd., 2015).

2.2. Örgütsel Sinizm

Scharmer (2007:125) sinizmi, "çalışanları kendi yaratıcı yönlerinden uzaklaştıran tüm duygusal faaliyetler" olarak tanımlamakta ve kişisel gelişimi engellediği için çalışanları etkisiz hale getirdiğini ifade etmektedir. Abraham (2000), örgütsel sinizmin kaynağının çalışanların bireysel değerleri ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı algısı olabileceğini ileri sürmüştür. Dean vd. (1998: 345-347) örgütsel sinizmin kavramlaşmasında önemli rol oynamışlar ve örgütsel sinizmi bir kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel sinizm; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyut halinde incelenmektedir. Başkalarına güvenilemeyeceği, başkalarının acımasız olduğu ve kişilerin kendileri için bir şey isteme gerekçelerini kendilerine saklamaları gerekliliği ortaya çıktığından (O'Hair ve Cody, 1987:282) sinizmin en iyi bilişsel yolla kavranabileceği ileri sürülmektedir (Brandes, 1997:27)

Saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı, utanç nefret, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik duyguları ise duyuşsal boyutu oluşturmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2013:187).

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyutta, örgüt üyeleri örgüte karşı olumsuz ve genellikle küçümseyici tavırlar (Dean vd., 1998:348-346), birbirleriyle anlamlı bakışmalar, sırıtmalar ve küçümser bir biçimde gülümse biçiminde davranışlar sergilerler (Brandes ve Das, 2006:240).

Sinik davranışlar da dâhil olmak üzere çalışanların yaşadıkları stresin kişisel ve örgütsel düzeyde birçok olumsuz sonucu ortaya çıkmaktadır. Tekno stres de bir iş stresi türü olduğundan, kullanılan teknolojinin getirdiği yük nedeniyle çalışanların iş ve işletmeye karşı olumsuz tutum içerisinde olabileceklerine inanılmaktadır. Tarafdar vd. (2007) tekno-stres ile rol stresi (rol çatışması ve rol yüklenmesi) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ragu-Nathan vd. (2008) tekno-stres ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Saganuwan vd. (2015) tarafından tekno-stres ile iş tatmini ve iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalarda (Wanous vd., 1994; Reichers vd.,1997; Abraham, 2000; Eaton, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Hochwarter vd., 2004) bu iki kavram arasında önemli seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış olup, işgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş tatmini düzeyinde azalmaya yol açtığı tespit edilmiştir (Kahya, 2013:3). Bütün bu araştırma bulgularına dayanılarak aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 1: *Teknolojik iş yükünün çalışanların bilişsel sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 2: *Teknolojik iş yükünün çalışanların duyuşsal sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 3: *Teknolojik iş yükünün çalışanların davranışsal sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkisi vardır.*

Hipotez 4: *Teknolojik belirsizliğin çalışanların bilişsel sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 5: *Teknolojik belirsizliğin çalışanların duyuşsal sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkisi vardır.*

Hipotez 6: *Teknolojik belirsizliğin çalışanların davranışsal sinik davranışları üzerinde pozitif veya negatif ve anlamlı olarak etkisi vardır.*

Hipotez 7: *Teknolojik karmaşıklığın çalışanların bilişsel sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 8: *Teknolojik karmaşıklığın çalışanların duyuşsal sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkisi vardır.*

Hipotez 9: *Teknolojik karmaşıklığın çalışanların davranışsal sinik davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkisi vardır.*

3. Araştırmanın Yöntemi

Bankacılık sektöründe çalışanlarda tekno-stresin örgütsel sinizme etkisini alt boyutlar üzerinden belirlemeye yönelik olan bu araştırmada banka personelinden elde edilen veriler (n=208) doğrultusunda oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle daha önce Türk kültürüne uyarlama çalışmaları yapılan ve araştırmada kullanılan ölçeklerin, araştırma verilerine

uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Daha sonra hipotezler yapısal eşitlik modellemesi tekniklerinden olan yol analizi ile test edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Gaziantep, Adıyaman ve Kahramanmaraş illerinde kurulu bulunan kamu ve özel bankalarda çalışan personel oluşturmaktadır. Söz konusu üç ildeki bankalarda yaklaşık olarak 4.000 personel çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak minimum örneklem büyüklüğü 386 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Öncelikle banka şube yöneticileri ile görüşülmüş ve araştırma için izin alınmaya çalışılmıştır. Banka şube yöneticilerinin önemli bir kısmı mesai saatleri içerisinde bulunulduğundan personelin çok yoğun olduğunu gerekçe göstererek araştırmaya destek vermeyi kabul etmemişlerdir. İzin alınan bankaların çalışanları ile yemek saatlerinde veya mesai saatlerinde müsait oldukları anlarda temas kurulmuş ve araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Anket formunda örgütsel sinizme ilişkin sorular bulunduğundan dolayı çalışanların korkularını yenmek ve gerçek duygularını öğrenebilmek için duyarlı davranılmış ve doldurdukları anket formları belirli bir süre (birkaç saat veya ertesi gün) sonra karışık ve toplu bir biçimde geri alınmıştır. Buna rağmen dağıtılan 450 anket formundan sadece 213 tanesinin geri dönüşü sağlanmış, 208 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılanların %52,4'ü erkek (n=109), %58,2'si (n=121) evlidir. Çalışanların %49'u (n=102) bankacılıkta 0-5 arası çalışma süresine sahipken %62'si (n=129) özel bankada çalışmaktadır. Ayrıca banka personelinin %55,8'inin (n=116) 24-29 yaş aralığında olup ve %52,9'u (n=110) lisans mezunudur.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Bankacılık sektöründe çalışanlarda tekno-stresin örgütsel sinizme etkisini belirlemeye yönelik olan bu araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri ise Tablo 1'de sunulmuştur.

İşyerinde Tekno-Stres Ölçeği (TS): Çalışanların tekno-stres düzeyini belirlemek üzere Tarafdar vd. (2007) tarafından beş boyut halinde geliştirilen ve Türen vd. (2015) tarafından üç boyut halinde Türkçe'ye geçerlenen ölçek kullanılmıştır. Ölçek üç boyut ve on dört maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi neticesinde verilerin ölçeğin üç boyutlu yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .44 - .87 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerin uyum iyiliği değerleri ile birlikte Tablo 1'de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin analiz sonucunun .87 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖS): Çalışanların örgütsel sinizm seviyesinin belirlenmesi için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1998) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 13 maddeli örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi neticesinde verilerin ölçeğin üç boyutlu yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .39 - .86 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerin uyum iyiliği değerleri ile birlikte Tablo 1'de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin analiz sonucunun .88 ve Barlett testinin anlamlı (p=.000) olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X^2	Df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. Tekno-Stres	144.24	3	1.95	.91	.87	.96	.92	.95	.07
2.Örgütsel Sinizm	122.92	62	1.98	.92	.88	.95	.91	.94	.07

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları ***"kabul edilebilir "*** standartlarlara göre düzenlenmiştir.

3.3. Araştırmanın Bulguları

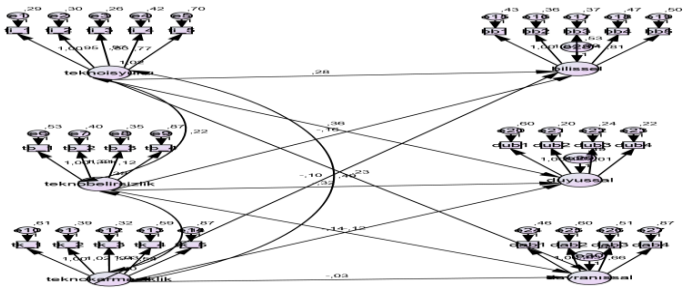
Araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişken ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek maksadıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları, standart sapmalar ve ortalamalar ile Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6
1.Teknolojik İşyükü	2,98	,960	**(.912**)					
2.Teknolojik Belirsizlik	3,79	,826	,315**	**(.798)**				
3.Teknolojik Karmaşıklık	2,78	,920	,499**	,297**	**(.857)**			
4.Bilişsel Boyut	2,12	,762	,200**	-,007	,046	**(.850)**		
5.Davranışsal Boyut	2,46	,777	,183**	,058	,074	,491**	**(.742)**	
6.Duyuşsal Boyut	1,91	,845	,221**	-,152*	-,023	,629**	,398**	**(.888)**

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. ***p*<.01

Yapılan korelasyon analizi sonucunda çoğunlukla tekno-stres alt boyutları ile sinizm alt boyutları arasında ilişki tespit edildiğinden, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerine etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli çerçevesinde yol analizi yapılmıştır. Teknostres ölçeğinin boyutları olan teknolojik işyükü, teknolojik belirsizlik ve teknolojik karmaşıklığın örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut üzerindeki etkilerini belirlemeye ilişkin kurulan yapısal eşitlik modelinin analiz sonuçları Şekil 1'de verilmektedir. Modelin uyum indeksleri incelendiğinde; GFI (Goodness of fit index) değerinin .799, AGFI (Adjusted goodness of fit index) değerinin .757, CFI (Comperative fit index-Karşılaştırmalı uyum indeksi) değerinin .870, TLI (Tucher- Lewis indeksi) değerinin .854, NFI (Normlanmış uyum iyiliği indeksi) .792, CMIN/DF değerinin 2,26 ve RMSEA (Root mean square error of approximation-Kök ortalama kare yaklaşım hatası) değerinin de 0.78 olduğu tespit edilmiştir. Bir modelin kabul edilmesi için RMSEA degerinin 0.08 altında olması gerekir (Şimsek, 2007). Elde edilen bu değerler kapsamında verinin iyi uyum iyiliği değerleri ve standarda yakın değerler (>.90) verdiği için oluşturulan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğunu söylenebilir (Joreskog ve Sorbom, 1993; Kline, 1998).



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Tablo 3. Hipotez Testi Sonuçları

	Hipotez	**Yol Katsayısı***	**P**	**Sonuç**
H1	Teknolojik İşyükü → Bilişsel Boyut	.367	.000	Kabul
H2	Teknolojik İşyükü → Duyuşsal Boyut	.470	.000	Kabul
H3	Teknolojik İşyükü → Davranışsal Boyut	.308	.002	Kabul
H4	Teknolojik Belirsizlik → Bilişsel Boyut	-.130	.140	Desteklenmedi
H5	Teknolojik Belirsizlik → Duyuşşsal Boyut	-.258	.003	Kabul
H6	Teknolojik Belirsizlik → Davranışşal Boyut	-.096	.306	Desteklenmedi
H7	Teknolojik Karmaşıklık → Bilişsel Boyut	-.125	.183	Desteklenmedi
H8	Teknolojik Karmaşıklık → Duyuşşsal Boyut	-.173	.052	Desteklenmedi
H9	Teknolojik Karmaşıklık → Davranışsal Boyut	-.031	.752	Desteklenmedi

*Standardize edilmiş katsayılar.

Modele ilişkin hipotez testi sonuçları toplu halde Tablo 3'de verilmektedir. Tabloda da görüldüğü gibi teknostres ölçeğinin alt boyutlarından teknolojik iş yükünün örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyuta etkisini araştıran H1, H2 ve H3 hipotezleri ile teknostres ölçeğinin alt boyutlarından teknolojik belirsizliğin örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal boyuta etkisini araştıran H5 hipotezi desteklenmiştir.

Buna karşın teknostres ölçeğinin alt boyutlarından teknolojik belirsizliğin örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyut ve davranışsal boyuta etkisini araştıran H4 ve H6 hipotezleri ile teknostres ölçeğinin alt boyutlarından teknolojik karmaşıklığın örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyuta etkisini araştıran H7, H8 ve H9 hipotezleri desteklenmemiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Tarafdar vd. (2007) tarafından bilgi ve bilgisayar teknolojilerinin oluşturmuş olduğu bir stres türü olarak tanımlanan 'Tekno-Stres'in alt boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına etkisini bilgi ve bilgisayar teknolojilerinin en yoğun görüldüğü sektörlerden biri olan bankacılık sektörü örnekleminde ele alan araştırma kapsamında kurulan 9 hipotezden 4 tanesi kabul edilirken, 5 tanesi desteklenmemiştir.

Türen vd. (2015)'e göre; örgüt üyelerinin bilgi kapasitelerini arttırmak amacıyla aşırı bilgi akışı ve yüküne maruz kalınca ortaya çıkan teknolojik iş yükünün, Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)'e göre çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar içerisinde olması durumu olarak adlandırılan örgütsel sinizmin tüm boyutlarını pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir. Yani bilgi ve bilgisayar teknolojisi ile icra edilen görevlerinde artış gözleyen banka çalışanları, bu durum karşısında örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlarını da aynı yönde artırmaktadırlar.

Ayrıca teknostresin Türen vd. (2015) tarafından, sürekli yeni teknolojilerin çıkmasıyla beraber çalışanların yaşadığı çaresizlik hissi biçiminde tanımlanan teknolojik belirsizlik alt boyutunun örgütsel sinizmin Karacaoğlu ve İnce (2013) tarafından saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı, utanç nefret, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik duyguları biçiminde tanımlanan duyuşsal boyutu üzerinde negatif yönlü etkili olduğu tespit edilmiştir. Yani sürekli yeni sürüm yazılımların ve bilgi teknolojilerinin sisteme entegre olduğu bankacılık sektörü çalışanlarının bu duruma ayak uydurma noktasında yaşadıkları çaresizlik ve belirsizlik düzeyi arttıkça onların örgütlerine karşı hissettikleri nefret, kızgınlık ve öfke duygularının düzeyi azalmaktadır. Bu durum beklentinin aksinedir. Araştırmacıların ortay çıkan bu aksine durumu daha büyük örneklemlerde araştırmaları önerilmektedir.

Bankacılık sektörü yoğun bilgi ve teknoloji kullanımından ötürü tekno-stres düzeyi yüksek sektörlerin başında gelmektedir. Araştırmamızda rastladığımız bulgular teknostresin özellikle bazı boyutlarının örgütsel sinizmi etkilediği yönünde olup örgütsel sinizmin düşük iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkilediği bilinmektedir. Bu durumda vasıflı iş gücünü kaybetmek istemeyen bankacılık sektörü aktörlerinin çalışanlarının tekno-stres düzeyini düşürecek bazı çözümler bulmaları önerilmektedir.

Son olarak; bankacılık sektöründe tekno-stres düzeyinin örgütsel sinizme etkisinin araştırıldığı bu çalışmanın havacılık, çağrı hizmetleri vb. yoğun bilgi teknolojileri kullanan sektörlerde uygulanması araştırmacılara tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham R. (2000), Organizational cynicism: Bases and consequences." Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126 (3), ss 269-292.

Alam M.A. (2015), "Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence from The Aviation Industry" Journal of Air Transport Management, First On-line. doi:10.1016/j.jairtraman.2015.10.003.

Brandes P. (1997), "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences" Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of University of Cincinnati, USA.

Brandes, P., Das, D. (2006) "Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications. Employee Health, Coping and Methodologies" (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.

Chrobot-Mason D.L. (2003), "Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employess", Journal of Managerial Psychology, 18(1), 22-45.

Clark K. ve Sally K. (1996), Technostressed Out? How to Cope in The Digital Age, Library Journal, 121:13, 30–32.

Dean J. W., Brandes P. ve Dharwadkar R. (1998), "Organizational Cynicism", Academy of Management Review, Vol: 23 (2), pp. 341-352.Ragu-Nathan, T. S.

Eaton Judy A. (2000), "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism", Dissertation of Master of Arts, York University, Toronto

Hochwarter W. A., Matrecia J., Diane J.; Gerald R.F. (2004), "The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes", Journal of Leadership and Organizational Studies, 10(4), 44-57.

Johnson J. L. ve O'leary-Kelly A.M. (2003), "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", Journal of Organizational Behavior, 24(5), 627-647

Joreskog, K. G. ve Sorbom D. (1993), Lisrel 8: Structural Equation Modeling with The SIMPLIS Command Language. Chicago, IL: Scientific International Software.

Kahya, C. (2013), "Örgütsel Sinizm, İş Tatmini Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi" Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, C.2, S.3, s.34-46

Kalağan G. (2009), "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki" Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya

Karacaoğlu K. ve İnce. F. (2013), Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.8, S.1, s.181-202

Kline R. B. (1998). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.

O'Hair D. ve Cody M. J. (1987), Machiavelliai Beliefs and Social Influence, Western Journal of Speech Communication, 51 pp. 279-303.

Ragu-Nathan T.S., Tarafdar M., Ragu-Nathan, B. Ve Tu Q. (2008) "The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation" Information Systems Research, 19(4), 417–433.

Reichers A.E.., Wanous J.P., Austin J.T. (1997), "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", Academy of Management Executive, 11(1), 48-59.

Saganuwan M. U., Ismail, W. K. W., Ahmad, U.N.U. (2015), " Conceptual Framework: AIS Technostress and Its Effect on Professionals' Job Outcomes" Asian Social Science. Vol. 11, No. 5, pp. 97-108.

Scharmer, O.C. (2007), Theory U, leading from the future as it emerges. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco.

Sekaran, U., (1992), Research Methods for Business: A Skill Building Approach, Second Edition, John Wiley & Sons, 450.

Şimşek, Ö. F. (2007), Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları, Ankara: Ekinoks.

Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., and Qiang, T. (2008), The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation, Information Systems Research (1:4), pp. 417–433.

Türen E., Erdem H. ve Kalın G., (2015), "İşyerinde Tekno Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 1

Wanous J..P., Reichers A.E., Austin J.T. (1994), "Organizational Cynicism: An Initial Study", Academy of Management, Best Paper Proceedings, 269-273.

Weil M.M. ve Rosen L.D. (1999), "Don't Let Technology Enslave You: Learn How Technostress Can Affect the Habits of Your Employees and Yourself" Workforce, 78:2, 56–59.

ÇALIŞAN MOTİVASYONUNDA KÜLTÜREL BİR FARKLILIK ARAYIŞI: BİREYSEL PERFORMANSTA TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR İLE AKIŞ

Doç. Dr. Fatih ÇETİN

Ömer Halisdemir Üniversitesi, fatih_cetin@ymail.com

Doç. Dr. Duysal AŞKUN

Bahçeşehir Üniversitesi, duysala@gmail.com

Prof. Dr. H.Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi, nbasim@baskent.edu.tr

ÖZET

Mevcut çalışma, iş performansında akış tecrübesi ile birlikte temel psikolojik ihtiyaçların işleyişinin ve sonuçlarının farklı bir kültürde nasıl olabileceğini araştırmak amacıyla kurgulanmıştır. Araştırmada 220 mavi yakalı çalışandan ve amirlerinden anket yöntemiyle veri toplanmış ve yapısal eşitlik modeli kurularak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, batı kültürlerinde yapılan çalışmalardan farklı olarak; yetkinlik ve ilişkililik ihtiyaçlarının iş performansı açısından temel açıklayıcı faktörler olduğu, akış tecrübesinde ilişkililik ihtiyacının ön plana çıktığı ve akışın, yetkinlik ve ilişkililik ihtiyaçları ile iş performansı arasındaki ilişkilerde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Tüm bulgular toplulukçu kültür ve kendilik gelişimi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Öz Kararlılık Teorisi, Psikolojik İhtiyaçlar, Akış, Bireysel Performans

1.Giriş

Sosyal bilişsel motivasyon teorilerinden birisi olan Öz-kararlılık Teorisi (*Self Determination Theory*, Deci & Ryan, 1985; 2000), kişi-çevre arasındaki diyalektik etkileşimin ve devamındaki olumlu-olumsuz sonuçların anlaşılması için, kişilerin temel psikolojik ihtiyaçlarının ne derece karşılandığına bakılması gerektiğini öne sürmektedir. Kişilerin doğuştan gelen ve evrensel nitelikler taşıyan bu ihtiyaçları; çevreyle baş etmede etkili olma içsel güdüsü (*yetkinlik*), diğerleriyle ilgilenme ve ilişkili olma güdüsü (*ilişkililik*) ve irade duygusunu hissetme ile benlik algısına göre hareket etme güdüsünden (*özerklik*) ortaya çıkmaktadır. Teoriye göre temel ihtiyaçların tatmin edilmesi, öznel iyi oluş ve olumlu gelişme ile sonuçlanan içsel motivasyonu, bütüncül eğilimi ve içsel amaçların sürdürülmesini kolaylaştıran psikolojik bir süreçle sonuçlanmaktadır. Kişilerin içten gelen psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etmek için çaba gösterdiklerini savunan teori, davranışların bu üç ihtiyacın kişiler arasında tatmin olma derecesine göre farklılaşacağı ve ihtiyaçlar tatmin edilince davranışların sönmeyeceği aksine tatminin devamı yönünde davranışların oluşacağını öne sürmektedir (*Örneğin: farklı olarak McClelland (1965)'in ihtiyaç teorisi; ihtiyacın gücünün davranışları yönlendirdiğini ve ihtiyaç karşılanması sonrasında davranışın da sonlandığını savlamaktadır*). Günümüzde giderek artan ilgiyle teorinin okul (Gillison, Standage, & Skerington, 2008), ilişkiler (La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000), spor ve egzersiz (Vlachopoulos & Michailidou, 2006) gibi farklı bağlamlarda ve batı dışında farklı kültürlerde (Sheldon, et al., 2001; Vansteenkiste, Lens, Soenens, & Luyckx, 2006; Chirkov, Ryan, Kim, & Kaplan, 2003) test edildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra teorinin özellikle pozitif örgütsel davranış alanında iş tatmini (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008), işe bağlanma (Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008), tükenmişlik (Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008), işi bırakma niyeti (Haivas, Hofmans & Pepermans, 2013), performans (Baard, Deci, & Ryan, 2004), iyi oluş (Baard, Deci, & Ryan, 2004;), gibi farklı konularla ilişkilendirildiği görülmektedir.

Mevcut çalışma, teorinin farklı bir kültürde işleyişi ve sonuçlarına ilişkin iki temel amacın araştırılmasına yönelik kurgulanmıştır. Her ne kadar teori evrensel ihtiyaçların tatminine odaklansa da içinde bulunulan kültürel bağlam öz-kararlılık motivasyonuna ilişkin ihtiyaçları farklılaştırabilmektedir. Örneğin ulusal örneklemlerde yapılan çalışmalarda; sosyal desteğin sergilenen motivasyonel çaba açısından farklı sonuçlar ortaya çıkardığı (Çetin, Tüzün & Aşkun, 2015) ve performansa giden süreçte ulusal bir öğrenci örnekleminde farklı psikolojik ihtiyaçların ön plana çıktığı (Çetin & Aşkun, 2016) tespit edilmiştir. Bu düşünceyle çalışmanın amaçlarından birisi farklı kültürlerde motive edici farklı ihtiyaçların çalışan performansı açısından güdüleyici olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır.

Çalışmanın ikinci amacı ise psikolojik ihtiyaçların karşılanması ile sergilenen performans arasında bir akış (flow) durumunun olup olmadığı, olursa hangi psikolojik ihtiyaçların bu sürece şekil verdiğinin test edilmesidir. Akış, kişinin yaptığı bir aktivite adına kendisini tamamıyla kaptırdığı bir içsel motivasyon durumu olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1975). Daha açık ifadeyle akış, farkındalık, kontrol hissi, yüksek konsantrasyon, öz-bilincin kaybolması ve zamanın dönüşümü ile aksiyonun bir birleşimi olarak nitelendirilmektedir. İş yaşamı açısından ise akış çoğunlukla çalışanların motivasyonel bir durumu olarak ele alınmakta ve meşguliyet, hoşlanma ve içsel motivasyon boyutlarıyla bir kısa-dönemli doruk deneyim olarak açıklanmaktadır (Bakker, 2008). Meşguliyet, çalışanların çevrelerindeki her şeyi unuttuğu, zamanın hızlıca geçtiği, kendilerini tamamen işlerine kaptırdığı tam bir konsantrasyon durumuna işaret etmektedir. Hoşlanma, çalışanın yaptığı işten haz duymasıyla ve kendisini mutlu hissetmesiyle ilişkili pozitif bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri ifade etmektedir. İçsel motivasyon ise işle ilgili belirli aktiviteleri, yapılan aktiviteden içsel olarak zevk duyma ve tatmin olma amacıyla yerine getirmeyle ilişkili bir durumu göstermektedir. Yapılan uluslararası çalışmalarda akış-performans ve psikolojik ihtiyaçlar-akış arasında ilişkiler test edilmişse de akış durumunu harekete geçiren psikolojik ihtiyaçların batı kültürüne benzer olup olmadığının ulusal bağlamda test edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışmada ayrıca psikolojik ihtiyaçlar ile iş performansı ilişkisinde akış durumunun bir aracılık rolü olup olmadığının da test edilmesi öngörülmüştür.

2. Yöntem

2.1. Katılımcılar

Bu amaçları karşılamak üzere araştırma yapmayı kabul eden beş firmada çalışan toplam 220 mavi yakalı çalışanın motive edici ihtiyaçları, akış durumu ve bireysel performansları arasındaki etkileşimler test edilmiştir. Araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği birçok çalışmada kabul gören Öz-kararlılık Ölçeği (McAuley vd., 1987) ve Akış Ölçeği (Bakker, 2008) kullanılmış, çalışanların performansı amir değerlendirmeleri dikkate alınarak ölçülmüştür. Analizler AMOS programında yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir.

2.2.Ölçüm araçları

Psikolojik ihtiyaçlar: Psikolojik ihtiyaçların ölçümünde Ryan (1982) tarafından geliştirilen, McAuley ve diğerleri (1987) tarafından doğrulanan İçsel Motivasyon Envanteri (Intrinsic Motivation Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çeviri ve uyarlama çalışması 310 kişilik farklı bir örneklemde ilk araştırmacı tarafından yapılmış (yayım süreci devam etmektedir), yedi faktörlü ölçek 38 madde ile doğrulanmıştır ($\chi 2/df$ =2.94, RMSEA= 0.079, TLI= 0.90, CFI= 0.90). Ayrıca ölçeğin Cronbach alfa katsayısı. 89 olarak; İlgi, Algılanan Yetkinlik, Çaba, Baskı, Algılanan seçim (özerklik), Değer verme ve İlişkililik alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla .75, .78, .89, .85, .79, .81 ve .74 olarak hesaplanmıştır. Mevcut araştırma kapsamında katılımcıların psikolojik ihtiyaçları için Algılanan yetkinlik, Algılanan seçim (özerklik) ve ilişkililik alt boyutları kullanılmıştır.

Akış: Akış durumunun ölçümü için Bakker (2008) tarafından geliştirilen Akış Ölçeği (Work-related flow Inventory) kullanılmıştır. Ölçeğin ulusal kültüre uyarlanması 190 kişilik farklı bir örneklemde ilk araştırmacı tarafından yapılmıştır (yayım süreci devam etmektedir). Üç farklı alt faktör içeren ölçek

toplam 13 madde ile doğrulanmıştır (χ2/df =2.15, RMSEA= 0.078, TLI= 0.94, CFI= 0.95). Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı. 90 olarak; Meşguliyet, Hoşlanma, İçsel motivasyon alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla .80, .92 ve .78 olarak hesaplanmıştır.

İş performansı: Çalışanların iş performanslarını ölçmek için amir değerlendirme skorları kullanılmıştır. Bunun için amirlerin, işte gösterdikleri performans açısından çalışanları birbirleriyle karşılaştırarak bir sıralama yapmalarını ve bunu referans alarak her bir çalışana bir performans değerlendirme notu vermeleri istenmiştir (değerlendirme skorları 100 tam puan üzerinden yapılmıştır).

2.3. İstatistiksel Analiz

Çalışmada çalışanların bireysel performansını açıklamada psikolojik ihtiyaçların ve akış durumumun etkilerini görebilmek için yapısal yapısal eşitlik (YEM) modeli kurulmuştur. Gizil değişkenler kullanılarak oluşturulan YEM modeli veri analizinde regresyon analizine göre daha fazla üstünlük sağlamaktadır. Bu üstünlüklerden birisi YEM'in hipotez testi mantığıyla doğrulayıcı bir yaklaşımı öngörmesidir. İkinci üstünlük birçok ölçümün işaret ettiği gizil yapılar arasındaki nedensel ilişkilerin belirlenmesine olanak vermektedir. Son olarak üçüncü üstünlük ise varyans/regresyon analizi ile faktör analizini birlikte ele almasıdır. Kurgulanan modelde psikolojik ihtiyaçların ve akış durumu gizil değişken çalışan performansı ise gözlemlenen değişken olarak modele alınmıştır. Yem'de öncelikle ölçüm modelleri kurumuş, daha sonradan en iyi uyum sağlayan ölçüm modeli referans alınarak yapısal model analiz edilmiştir. Analizlerde uyum değerleri olarak; K*ikarenin Serbestlik Derecesine Oranı (χ^2/sd > 5), Doğrulayıcı Uyum İndeksi (CFI > 0.90), Tucker Lewis İndeks (TLI > 0.90), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü* (RMSEA > 0.08) değerleri referans alınmıştır (Byrne, 1989; Hair vd., 2006). Çalışmada ayrıca aracılık etkilerinin hesaplanmasında dolaylı etkilerin anlamlılığı Shrout ve Bolger (2002)'in tavsiyeleri doğrultusunda önyükleme örneklemi (bootstrap sampling) tekniğiyle test edilmiştir.

3.Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçekler ile ölçüm modellerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ayrışma ve birleşme geçerlilikleri ile yapı güvenilirlikleri için yapılan analizler Tablo-1'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde akış ölçeğinin ikinci seviye DFA sonuçlarının her ne kadar uyum indeksleri açısından farklılaşmasa da ayrışma ve birleşme geçerliliği istatistiklerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (AVE=.72, CR=.88). Ayrıca ölçüm modeli2'nin ölçüm modeli1'e göre daha iyi uyum değerlerine (RMSEA <.065) ulaştığı görüldüğünden araştırmanın yapısal modeli ölçüm modeli2 üzerinden yürütülmüştür.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin DFA, Geçerlilik Ve Güvenilirlik İstatistikleri

		Alt boyutlar	***χ^2/sd***	***CFI***	***TLI***	***RMSEA***	***AVE***	***CR***
1	Öz kararlılık ölçeği	Yetkinlik	4.99	.93	.92	.076	.63	.88
		İlişkililik					.50	.88
		Özerklik					.52	.87
2	Akış ölçeği (birinci seviye)	Meşguliyet,	4.67	.97	.96	.073	.52	.84
		Hoşlanma,					.67	.90
		İçsel motivasyon					.60	.86
3	Akış ölçeği (ikinci seviye)	Akış (Meşguliyet, Hoşlanma, İçsel motivasyon)	4.67	.97	.96	.073	.72	.88
4	Ölçüm modeli1	Yetkinlik, İlişkililik, Özerklik, Meşguliyet, Hoşlanma, İçsel motivasyon	4.03	.92	.91	.066	-	-
5	Ölçüm modeli2	Yetkinlik, İlişkililik, Özerklik, Akış	3.99	.92	.91	.065	-	-

χ^2/sd= kikare serbestlik derecesi oranı, CFI= Doğrulayıcı uyum indeksi, TLI= Tucker Lewis indeks, RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü, AVE= Açıklanan ortalama varyans, CR= Yapı güvenilirliği

Çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin istatistikler incelendiğinde (Tablo-2), katılımcıların tüm değişkenlerden ortalamadan yüksek skorlar aldıkları ve tüm değişkenler arasında p<0.01 anlamlılık seviyesinde aynı yönlü .37 ile .56 değerleri arasında değişen farklı ilişkilerin (Pearson korelasyon katsayıları) olduğu görülmektedir.

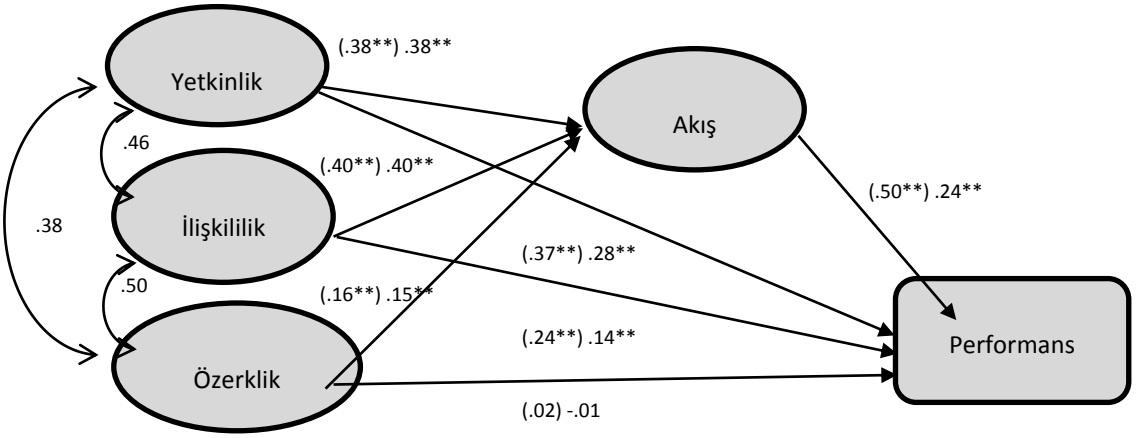
Tablo 2. Değişkenlere İlişkin İstatistikler

	Ort.	SS	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Yetkinlik	3.78	.77				
2. İlişkililik	3.32	.91	.41**			
3. Özerklik	3.47	.82	.46**	.56**		
4. Akış	3.58	.72	.56**	.54**	.54**	
5. Performans	68.0	10.0	.47**	.39**	.37**	.48**

**p<.01

Çalışmada kurulan YEM modellerine ilişkin elde edilen tüm sonuçlar ise Şekil-1'de sunulmuştur. Şekilde parantez içindeki katsayılar ikili değişken etkileşimlerini göstermektedir. Buna göre psikolojik ihtiyaçlar ile performans arasındaki etkileşimler incelendiğinde yetkinlik (β = 0.37, p < .001) ve ilişkililik (β = 0.24, p < .001) ihtiyacının bu süreçte açıklayıcı olduğu görülmektedir. Psikolojik ihtiyaçlar ile akış durumu arasındaki etkileşimler incelendiğinde yetkinlik (β = 0.38, p < .001), ilişkililik (β = 0.40, p < .001) ve özerklik (β = 0.16, p < .001) ihtiyaçlarının tümünün açıklayıcı olduğu görülmüştür. Akış ile performans arasındaki etkileşimin ise aynı yönlü ve anlamlı olduğu (β = 0.50, p < .001) ortaya çıkmıştır.

Tüm değişkenlerin birlikte modele alındığı analiz sonucunda (parantez dışındaki değerler elde edilmiştir); psikolojik ihtiyaçlardan yetkinlik (β = 0.28, p < .001) ve ilişkililik (β = 0.14, p < .001) ihtiyacının performansı artırdığı; akışın performansı artırdığı (β = 0.24, p < .001); akış durumunda ise yetkinlik (β = 0.38, p < .001), ilişkililik (β = 0.40, p < .001) ve özerklik (β = 0.15, p < .001) ihtiyaçlarının tümünün açıklayıcı olduğu belirlenmiştir (tüm modellerin uyum değerleri sırasıyla; *χ2/sd=4.10; 4.56; 4.06,* CFI =.91; .96; .91, TLI =.91; .95; .90, RMSEA=.067; .071; .066 değerleri almıştır). Son olarak akış durumunun bu süreçteki aracılık rolünün testi için 2000 önyükleme örneklemi oluşturulmuş (güven aralığı %90) ve yapılan test sonucunda akışın yetkinlik (anlamlı dolaylı etki= 0.094, p<.001) ve ilişkililik (anlamlı dolaylı etki= 0.099, p<.001) ile performans arasındaki ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir.



Şekil.1 Çalışmanın YEM sonuçları (parantez içindeki değerler ikili etkileşim sonuçlarını göstermektedir)

4.Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışma iş performansının açıklanmasında rolü olan temel psikolojik ihtiyaçların farklı bir kültürde farklı işleyip işlemediğini test etmek amacıyla kurgulanmıştır. Yapılan araştırmanın en temel bulgusu özellikle batı kültürlerinde iş performansı açısından ön plana çıkan özerklik ihtiyacının ulusal kültürümüzde performansa etkisinin olmamasıdır. Batı kültürlerinde çoğunlukla yetkinlik ve özerklik ihtiyaçları performansla etkileşimliyken; ulusal kültürümüzde yetkinlik ve ilişkililik ihtiyaçlarının iş performansı açısından temel açıklayıcı faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın bir diğer amacı ise psikolojik ihtiyaçlar ile iş performans arasında bir akış (flow) durumunun olup olmadığı, olursa hangi psikolojik ihtiyaçların bu süreci etkilediğinin test edilmesidir. Çoğunlukla batı kültürlerinde çalışılan ve sergilenen çaba ve performansın en temel belirleyicisi olarak ortaya çıkan akış durumunun ulusal kültürde varlığı ve performans sürecinde benzer biçimde yürüyüp yürümediği merak uyandırmaktadır. Bu bağlamda ulaşılan sonuç; akışın iş performansını artırdığı ve öz kararlılık teorisinin öne sürdüğü tüm psikolojik ihtiyaçların akış durumunu açıklamada bir yordayıcı olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Ancak batı kültürlerinden farklı olarak bu süreçte ilişkililik ihtiyacının etkisinin kısmen diğer ihtiyaçlardan yüksek olması batı kültürlerinden farklılaşan bir sonucu ortaya koymaktadır.

Son olarak çalışmada akış durumunun aracılık rolü araştırılmış ve psikolojik ihtiyaçlardan ilişkililik ve yetkinlik ihtiyaçları ile performans arasındaki ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir. Performansa giden süreçte, çevreyle baş etme ve etkili olma içgüdüsü olan yetkinliğin artmasının akış durumunu da artırması ve iş performansını olumlu etkilemesi esasında, akışın özelliklerinden birisi olan kontrol etme ve devamında bir amacı gerçekleştirmek adına süreçten haz alma duyguyla ilişkili olduğu düşünülebilir. Ancak diğerleriyle ilişkililiğin artmasıyla, daha çok kendilik sürecinde (kişisel tecrübe) yaşanan akış durumunu olumlu tetiklemesi ve sonuçta da iş performansına katkı yapması, kişisel süreçler açısından bakıldığında batı kültüründen daha farklı bir yapının olduğuna işaret etmektedir. Bu yapı esasında kendilik yapısının ve gelişiminin toplulukçu kültürlerde daha farklı olduğuna ilişkin savları (Kağıtçıbaşı, 1996) destekler niteliktedir. Bu tür kendilik, toplulukçu kültürlerde gelişen ve çevredeki kişilere bağımlı bir kendiliğin gelişmesi sonucunda, duygusal süreçlerin de etkileriyle birlikte çevredeki kişilerle ilişki kurma, destek alma ihtiyacının bir sonucu olabilmektedir.

Neticede çalışmada öz kararlılık teorisinin farklı kültürlerde farklı biçimlerde yürüyebileceğine ilişkin ipuçlarının ortaya çıkarıldığı mevcut çalışmada, ulaşılan en önemli sonucun ulusal kültürümüzde ilişkililik ihtiyacının çalışan motivasyonu ve performansı açısından önemli bir temel psikolojik ihtiyaç olarak ortaya çıkmasıdır. Ulaşılan sonuçların seçilen örneklem ve anket yönteminin sınırlılıkları çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği düşünülmekle olmakla birlikte, ulusal kültüre ilişkin daha genellenebilir sonuçlar farklı yöntemsel tekniklerle ve farklı niteliklerdeki örneklemlerde yapılacak çalışmalara bağlıdır.

KAYNAKÇA

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004), "Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings", Journal of Applied Social Psychology, 34, pp. 2045-2068.

Bakker, A.B. (2008), "The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF", Journal of Vocational Behavior, 72, pp. 400-414.

Byrne, B.M. (1989), A Primer of LISREL: Basic Applications and Programming for Confirmatory Factor Analytic Models, Springer-Verlag, New York, NY.

Chirkov, V.I., Ryan, R.M., Kim, Y. & Kaplan, U. (2003), "Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being", Journal of Personality and Social Psychology, 84, pp. 97-109.

Csikszentmihalyi, M. (1975), "Play and intrinsic rewards", Journal of Humanistic Psychology, 15, pp. 41-63.

Çetin, F. & Aşkun, D. (2016), "Bireysel Performansta Algılanan Sosyal Destek, Psikolojik İhtiyaçlar ve Akış: Öz Kararlılık Teorisi ve Yapısal bir Model Testi", 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi (pp. 625-629), 26-28 Mayıs, İstanbul Üniversitesi İİBF, İstanbul.

Çetin, F., Tüzün, İ.K. & Aşkun, D. (2015), "Bireysel İş Performansına Yönelik Çabada Hangi Psikolojik Motivasyon Faktörleri Etkilidir? Örtük Gelişim Model Analizi", 3. Örgütsel Davranış Kongresi (pp. 705-709), 6-7 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF, Tokat.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985), Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000), "The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior". Psychological Inquiry, 11(4), pp. 227–268.

Gillison, F., Standage, M., & Skevington, S. (2008), "Changes in quality of life and psychological need satisfaction following the transition to secondary school", British Journal of Educational Psychology, 78, pp. 149-162.

Haivas, S., Hofmans, J. & Pepermans, R. (2013), "Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective", Journal of Applied Social Psychology, 43, pp. 1869–1880.

Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2006), Multivariate Data Analysis, Pearson, Upper Saddle River, NJ.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1996), "Özerk-İlişkisel Benlik: Yeni Bir Sentez", Türk Psikoloji Dergisi, 11 (37), pp. 36-43.

La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000), "Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being", Journal of Personality and Social Psychology, 79, pp. 367-384.

McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1987), "Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis", Research Quarterly for Exercise and Sport, 60, pp. 48-58.

McClelland, D. C. (1965), "Toward a theory of motive acquisition", American Psychologist, 20, pp. 321–333.

Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001), "What's satisfying about satisfying events? Comparing ten candidate psychological needs", Journal of Personality and Social Psychology, 80, pp. 325–339.

Shrout, P.E. & Bolger, N. (2002), "Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations", Psychological Methods, 7(4), pp. 422-445.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008), "Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological needs satisfaction", Work & Stress, 22, pp. 277-294.

Vansteenkiste, M., Lens, W.,Soenens, B., & Luyckx, K. (2006), "Autonomy and relatedness among Chinese sojourners and applicants: Conflictual or independent predictors of well-being and adjustment?" Motivation and Emotion, 30, pp. 273–282.

Vlachopoulos, S. P., & Michailidou, S. (2006), "Development and initial validation of a measure of autonomy, competence, and relatedness in exercise: The Basic Psychological Needs in Exercise Scale", Measurement in Physical Education and Exercise Science, 10, pp. 179-201.

PSİKOLOJİK SERMAYE VE DEĞİŞİME DİRENÇ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KAMUDA ÇALIŞAN İŞGÖRENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yrd. Doç. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce Üniversitesi

oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Uzm. Klinik Psikolog İlhan BOZKURT

Sakarya Üniversitesi

ilhanbozkurt79@mynet.com

ÖZET

Psikolojik sermaye olarak adlandırılan kavram, herhangi bir olay karşısında kişinin kendi yeteneklerine güvenmesi ve iyimserlik içinde hareket etmesi anlamına gelmektedir. Değişime direnç ise kişinin bilinmeyen korkusu nedeni ile alışılmış düzenden dışarı çıkamaması olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada bu iki kavram birbiri ile ilişkili olarak incelenmiştir. Araştırmanın temel varsayımı psikolojik sermayenin değişime direnç ile ilişkili olduğu yöndedir. Bu ilişkinin ters yönlü olması ve psikolojik sermayenin değişime direnci azaltacağı yöndedir. Bu araştırma Düzce ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan memurlar üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre araştırmaya katılanlar yüksek düzeyde psikolojik sermayeye ve orta düzeyde değişime dirence sahiptir. Psikolojik sermeye ile değişime direnç arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Demografik özellikler açısından ise yaş, çalışma süresi ve medeni durum açısından psikolojik sermaye farklılık gösterirken değişime direnç farklılık göstermemiştir.

Anahtar Kelimeler: Değişim, Değişime Direnç, Psikolojik Sermeye, Kamu Çalışanı

1. Giriş

Yenilik yapmanın ve mevcut yapıları değiştirmenin kaçınılmaz olduğu günümüz iş dünyasında alışılagelmiş sistemlerin değiştirilmesi çokta kolay gerçekleşmemektedir. Değişimi destekleyen ve değişimi engelleyen birçok faktör vardır. Değişimi planlamak, yürütmek ve değişimden sonuç almak için insan faktörünün etkisi bu faktörlerin en önemlisidir. Başarılı bir değişim süreci sağlamak çalışanların değişimi kabulü ve değişim sürecine aktif katılımı ile sağlanabilecektir. Çalışanların bu süreçte destekleyici olarak yer alması ise değişimin gerekliliğine inanmalarından ve değişimi sağlayacak motivasyona sahip olmalarından geçmektedir. Psikolojik sermayenin ise bu motivasyonu sağlamada etkili olacağı düşünülmektedir. Pozitif düşünceleri ortaya çıkarma, güçlü yönlerin geliştirilmesi ve etkin performans sağlanması noktasında tüm sektörlerde çalışanların psikolojik sermayelerinden yararlanılması gerekmektedir. Psikolojik sermeye, umut, dayanıklılık, dışa dönüklük, güven, iyimserlik ve özyeterlilik olmak üzere altı boyutta incelenmiştir. Değişime direnç ise bu çalışmada rutin arayışı, duygusal tepki, kısa vadeye odaklanma ve sabit fikirlilik olmak üzere dört boyutta incelenmiştir.

Psikolojik sermaye, bireysel veya örgütsel başarının artırılması ve insan kaynağının güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasıdır(Turner vd., 2002). Psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlar kısaca şu şekilde açıklanabilir. *Umut,* bireylerin başarı duygularına ulaşmada onu amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmıştır(Synder ve diğ., 1991, 287, akt; Keleş, 2011). *Psikolojik dayanıklılık,* bireyin olumsuz durumlarla baş etme becerisidir(Luthans vd., 2006). *Dışa dönüklük*, atak olma, yüksek enerji ve amaç başarmaya odaklanma şeklinde ortaya çıkan pozitif duygulardır(Ekşi, 2004). *Güven,* kendi yeteneklerine ve yapabileceğine olan inancın yanı sıra kurumuna ve yönetime olan güvendir. *İyimserlik,* kişinin başına iyi şeylerin geleceğini düşünmesi ve buna inanmasıdır(Scheier ve Carver,

1985). *Öz yeterlilik,* kişinin bir işi başarmak için yeterli olduğunu düşünmesi ve kendi yeteneklerine olan güven duymasıdır(Stajkovic ve Luthans, 1998).

Değişime direnç, kurumlardaki değişimlerin dirençle karşılanması, değişimin içeriği, zamanı ve geleceğe ilişkin riskler gibi bir dizi değişkene bağlı olarak ortaya çıkar(İnandı vd. 2013). Değişime direnci açıklamak için bu çalışmada ele alınan boyutlar şu şekilde açıklanabilir. *Sabit fikirlilik,* kişilerin bir sosyal statü ve düşüncesi paralelinde oluştuğu, insanların izleyemedikleri takip edemedikleri değişimlerin dışında kalmamak adına eski öğrenilenlerin sıkı sıkıya savunulmasıdır(Tanrıdağ, 2011). *Rutin arayışı,* alışkanlıklardan vazgeçmek istememek ve belirsizlikten kaçınma(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). *Duygusal tepki,* kişinin temelde kaybetme kavramına odaklanması ve güvensizlik algısı(Parkin, 2009). *Kısa vadeye odaklanma,* değişimlerin sonuçlarını hemen almak istemek ve öngörebildiği bir zaman dilimindeki değişimlere odaklanmak ve uzun vadeli değişimlerden geri durmak olarak tanımlanabilir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kamu kurumları, bürokratik yapıları ve esnek olmayan politikaları nedeni ile değişimlerin kolay hayata geçirilemediği kurumlar olarak görülmektedir. Özellikle çalışanların mevcut işleyişlerden kolay vazgeçmeyen statükocu yapıları veya yöneticilerin katılımcı bir tarzı benimsememesi değişimleri olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir. Bu çalışmada özellikle kamuda yürütülen bir takım reformlarında etkisi ile bu algının değişmiş olabileceği varsayımından hareketle, değişimlere direnç ve pozitif psikoloji bir biri ile bağlantılı olarak incelemektedir. Bu çalışmanın temel amacı, kamu kurumlarında çalışan işgörenlerin değişimler karşısındaki tutumlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülen psikolojik sermeyenin etkisini belirlemektir. Öncelikli olarak araştırmaya katılanların değişime direnç durumları ve psikolojik sermayeleri belirlenmiştir ve ardından bu iki değişken arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Düzce Valiliğine bağlı bir kurumun merkez teşkilatında çalışan memurlar üzerinde yapılmıştır. Tam sayım yöntemi ile ve anket tekniği ile birincil veriler toplanmıştır. Araştırma evreni toplam 183 kişiden oluşmaktadır. Bu evrenin tamamına ulaşılmak amaçlanmıştır ve toplamda 152 anket bizzat araştırmacı tarafından toplanmıştır ve ön inceleme neticesinde 12 anketin eksik ve hatalı doldurulduğu belirlenmiştir. Toplam 140 kişiden alınan veriler SPSS programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada Oreg vd., (2008) tarafından geliştirilen değişime direnç ölçeği kullanılmıştır(17 madde). Ölçek dört boyuttan oluşmaktadır: Rutin arayışı, duygusal tepki, kısa vadeye odaklanma ve sabit fikirlilik. Psikolojik sermayeyi ölçmek için ise, Tösten ve Özcan tarafından 2014 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan pozitif psikolojik sermaye ölçeği (26 madde)kullanılmıştır. Bu ölçek umut, dayanıklılık, dışa dönüklük, güven, iyimserlik ve özyeterlilik olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır.

Araştırma Soruları

1. Araştırmaya katılanlar değişime direnç göstermekte midir?
2. Araştırmaya katılanlar pozitif psikolojik sermayeye sahip midir?
3. Değişme direnç ve psikolojik sermaye arasında bir ilişki var mıdır?
4. Değişime direnç ve pozitif psikolojik sermeye çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

4. Bulgular

Araştırmaya katılanların% 43 erkek %57' si kadın, %73'ü evli, %55'i 35 yaş üstünde, %33' ü 5 yıl ve daha kısa süredir çalışmakta, %42'si 17 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışmakta ve % 25'i se 5-17 yıl arasında çalışma süresine sahip. Son olarak% 63'ü lisans mezunudur ve % 11 lise, %11 önlisans ve %15'i ise lisansüstü eğitime sahiptir.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye ile ilgili Genel Eğilimler

Değişkenler	Ortalama	St. Sapma
Güven	4,39	,601
Dışa dönüklük	4,15	,644
Umut	4,06	,659
Psikolojik dayanıklılık	4,02	,716
Öz yeterlilik	4,00	,639
İyimserlik	3,87	,834

Araştırmaya katılan memurların psikolojik sermayelerini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda örneklemin psikolojik sermayelerinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanlar zor durumlarla karşılaşsalar dahi bu durumun üstesinden gelebileceklerine yönelik kendilerine güvenmekte ve bu durumu yönetmek için iyimserlik içinde hareket etmektedirler. 5 li likert ölçeğinde ortalamaların 4 civarında olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Değişime Direnç İle İlgili Genel Eğilimler

Değişkenler	Ortalama	St. Sapma
Duygusal tepki	3,05	,707
Sabit fikirlilik	3,01	,535
Rutin arayışı	2,54	,524
Kısa vadeye odaklanma	2,35	,694

Değişime direnci ölçmeye yönelik yapılan analiz sonucunda araştırma yapılan kamu kurumundaki çalışanların değişime dirençlerinin orta düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Değişim karşısındaki dirençlerinin en önemlisi duygusal tepki verme ve sabit fikirlilik olarak ortaya çıkmıştır. En düşük eğilim ise kısa vadeye odaklanma olarak bulunmuştur. Kısaca çalışanlar değişime duygusal nedenlerle direnç göstermekteler ve sabit fikirli bir yaklaşım sergilemektedir. Araştırmaya katılanların memur olması neticesinde bu sonucun ortaya çıkması da normal olarak değerlendirilebilir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ve Değişime Direnç Arasındaki İlişki

		Rutin arayışı	Duygusal tepki	Kısa vadeye Odaklanma	Sabit fikirlilik	Psikolojik sermeye
Rutin arayışı	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
Duygusal tepki	Pearson Correlation	,277**	1			
	Sig. (2-tailed)	,001				
Kısa vadeye Odaklanma	Pearson Correlation	,415**	,292**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000			
Sabit fikirlilik	Pearson Correlation	,098	,058	,314**	1	
	Sig. (2-tailed)	,253	,496	,000		
Psikolojik sermeye	Pearson Correlation	**-,379***	,002	**-,299**	,013	1
	Sig. (2-tailed)	**,020**	,989	**,048**	,912	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Psikolojik sermaye ile değişime direnç arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre psikolojik sermaye ile değişme direncin rutin arayışı ve kısa vadeye odaklanma boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermayedeki artış rutini arama, alışıla gelmişi devam ettirme eğilimini ve kısa vadeli düşünme eğilimini düşürmektedir.

Tablo 4. Demografik Özelliklere Göre Değişime Direnç Ve Psikolojik Sermaye Farklılığı

	Demografik Değişkenler	**Fark Durumu**	**Açıklama**
Değişime Direnç	Yaş	Fark Yok	
	Kurumda çalışma Süresi	Fark Yok	
	Cinsiyet	Fark Yok	
	Medeni Durum	Fark Yok	
	Eğitim	Fark Yok	
Psikolojik Sermaye	Yaş	**Fark Var**	Psikolojik dayanıklılık boyutu 46 yaş ve üstündekiler için daha yüksektir
	Kurumda çalışma Süresi	**Fark Var**	Psikolojik dayanıklılık boyutu 17 yıl ve üstü çalışanlarda daha yüksektir
	Cinsiyet	Fark Yok	
	Medeni Durum	**Fark Var**	Bekar olanların dışa dönüklüğü daha yüksek
	Eğitim	Fark Yok	

Psikolojik sermaye ile değişime direncin demografik özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre değişime direnç demografik özellikler açısından farklılık göstermemektedir; ancak psikolojik sermaye yaş, medeni durum ve kurumda çalışma süresi açısından farklılık göstermektedir. Bekar olanların, dışa dönüklük boyutu açısından, 46 yaş ve üstü olanlar ile 17 yıl ve üstü süredir çalışanların ise psikolojik dayanıklılık açısından anlamlı şekilde diğer gruplardan farklılaştığı sonucu bulunmuştur.

5. Sonuç

Değişim yapmak ve bunu etkin sürdürmek organizasyonlardaki en sancılı süreçlerden biridir. Bu süreçte başarılı olmak ise çalışan katılımını sağlamak ile mümkün olabilmektedir. Çalışanların değişimi kabul etmesi ve bu süreci desteklemesi için katkı sağlamada itici güç olabilecek olan psikolojik sermaye ise çalışanların zor şartlarda dahi güven ve inançla gayret göstermesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Değişime direnç birçok unsurun etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada değişime direnç; duygusal tepki, sabit fikirlilik, rutin arayışı ve kısa vadeye odaklanma olarak ele alınmıştır. Değişimden korkma, belirsizlikten kaçınma, mevcut sistem dışına çıkmanın güvensizlik olarak algılanması değişimler karşısında dirence neden olmaktadır. Psikolojik sermaye ise çalışanların psikolojik olarak güçlü olması, kendine güvenmesi, yeteneklerine inanması ve umutlu olması olarak ele alınmıştır. Psikolojik sermaye olumlu duyguları ortaya çıkarma ve bu yolla performans artışı sağlama olarak değerlendirilir. Psikolojik sermayenin yüksek olması çalışanların değişime direncini engelleyebilir ve değişim sürecini destekler.

Bu çalışmada kamu sektöründe çalışan memurların değişime dirençleri ve psikolojik sermayeleri araştırılmıştır ve bu iki değişkenin birbiri ile olan ilişkileri incelenmiştir. Psikolojik sermayenin değişime direnci engelleyeceği varsayımı ile yürütülen araştırmada araştırmaya katılan memurların değişime dirençleri orta düzeyde ortaya çıkmıştır. Duygusal tepki verme ve sabit fikirlilik boyutunda direncin diğer boyutlar olan kısa vadeye odaklanma ve rutin arayışına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Kamu kurumlarında prosedürlerin katılığı, değişmez ve sorgulanmaz olması nedeni ile hep aynı sistemde çalışma ve kurum kültürünün bürokratik olması kişilerin sabit fikirli olması sağladığı için ya da kamu kurumlarında çalışmayı tercih eden kişilerin değişim arayışındansa tek düzen iş yapmayı tercih ediyor olması bu sonuca neden olmuş olabilir. Ayrıca değişimlere

duygusal tepki vererek karşı durma durumu ise memur olarak çalışan kişilerin değişim sürecine dahil edilmemelerinden ve sadece alınan kararları uygulamaları bekleniyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Psikolojik sermaye açısından bakıldığında araştırmaya katılanların oldukça yüksek psikolojik sermayeye sahip oldukları görülmüştür. Kendine güven duyan, yeteneklerine güvenen, umutlu ve iyimser olarak psikolojik dayanıklılık sergileyen kişiler oldukları görülmüştür. Özellikle kamuda iş garantisi altında çalışmanın vermiş olduğu bir güven ve iyimserlik durumunun olduğu da söylenebilir.

Değişime direnç ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkide ise, psikolojik sermayenin değişime direnç ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu sonucu bulunmuştur. Çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye değişimler karşısındaki dirençleri düşürmektedir. Bu çalışmada da psikolojik sermaye oldukça yüksek olarak bulunmuştur ve değişime direnç ise orta düzeyde çıkmıştır. Yani bu iki değişken arasındaki negatif ilişkinin bu sonuç üzerinde etkisi görülmektedir. Demografik özellikler açısından ise direnç konusunda herhangi bir fark ortaya çıkmamıştır. Psikolojik sermaye ise, yaş, çalışma yılı ve medeni durum açısından farklılık göstermiştir. Yaşı 46 yaş ve üstünde olanlar ile 17 yıl ve üstü yıldır çalışanların psikolojik dayanıklılık boyutunda diğerlerine göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Kurumda uzun yılar çalışmanın vermiş olduğu aidiyet duygusu ve kurumdaki sistematiğe alışmanın bu sonucu doğurmuş olabileceği söylenebilir. Ayrıca bekar çalışanların diğer gruplara göre dışa dönüklük boyutunda daha yüksek psikolojik sermayeye sahip oldukları görülmüştür. Yaş itibarı ile daha atak ve girişken olmalarının bu sonucu doğurduğu söylenebilir.

Sonuç olarak kurumların değişim süreçlerinde başarı sağlayabilmelerinde psikolojik sermayeden yaralanmaları önerilebilir. Çalışanların güven duymaları, iyimser olarak olaylara bakmaları, dışa dönük, atak ve sorumluluk alan kişiler olmalarının sağlanması değişimleri kolaylaştıracaktır. Bu çalışmanın bulguları sadece araştırma yapılan kurum ve benzer yapıdaki diğer kamu kurumları için genellenebilir. Bu çalışma kamu özel sektör karşılaştırmalarına imkan tanıyacak şekilde farklı örneklem grupları ile tekrarlanabilir. Ayrıca aynı kurum içinde farklı statülerde çalışan kişilerin değişime direnç ve psikolojik sermayelerinin değerlendirileceği çalışmaların yapılması da önerilebilir.

KAYNAKÇA

Ekşi, H. "Kişilik ve Başaçıkma: Başaçıkma Tarzlarının Durumsal ve Eğilimsel Boyutları Üzerine Çok Yönlü Bir Araştırma", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 2004, 81-88.

İnandı,Y., Tunç., B., ve Gılıç, F. (2013). School administrators' leadership styles and resistance to change. *International Journal of Academic Research, 5 (5),* 196-203.

Keleş, N. H.,(2011), Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 3, Sayı 2

Luthans, Fred, Vogelgesang, G. R. & Lester, P. B. (2006). "Developing the psychological capital of resiliency", *Human Resource Development Review,* 5,1.

Oreg, S. vd. (2008). Dispositional resistance to change: Measurement equivalence and the link to personal values across 17 nations. Journal of Applied Psychology, 93, 935-944.

Parkin, P. (2009). *Managing change in healthcare.* London: Sage.

Sabuncuoğlu, Z., ve Tuz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji.* (3. Baskı). Bursa: Alfa Yayıncılık.

Scheler, Michael F. - Carver, Charles S. (1985), "Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies", *Health Psychology*, Vol. 4, p. 219-247.

Stajkovic, A. D. Ve Luthans, F. (1998), "Self-efficacy and work related performance: A meta analysis, *PsychologicalBulletin*, Vol. 124, p. 240-261.

Synder, Rick, Urwing, L. & Robert Anderson, "Hope and Health: Measuring the Will and the Ways", in: C. R. Synder ve D. R. Forsyth, (Ed), Handbook of Social and Clinical Psychology. New York: Pergamon, 1991, ss.355-361.

Tanrıdağ, O.(2011) http://www.e-psikiyatri.com/noroloji-ve-psikiyatride-geleneksel-pradigmalar-var 26931

Tösten, R. ve Özgan, H.(2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi Yıl: 18 Sayı: 59*

Turner, N., Barlin, J., Zaharatos, A. (2002), "PositivePsychology at Work", C. RirkSnyder Lopez, Shane(Ed.), *Handbook of positivepsychology*, Oxford, UK: Oxford University Pres, p. 715-728.

ÇALIŞANLARIN İŞ AKIŞ DENEYİMİ (OPTİMAL PERFORMANS DUYGU DURUMU): AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Arş.Gör. Meryem Derya YEŞİLTAŞ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü

deryayesiltas@osmaniye.edu.tr

Ece EKİCİ

Çukurova Üniversitesi, SBE, İşletme Bölümü, Doktora Öğrencisi

ecekici01@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, iş akış deneyimi kavramının ve belirleyicilerinin açıklanmasıdır. Bireylerin iş akış deneyimleri ile kişilik özellikleri ve iş stresi arasındaki ilişkinin yanı sıra demografik faktörlere göre farklılaşmasına dair sorulara da cevap aranmıştır. Bu amaçla Ege, Akdeniz ve İç Anadolu Bölgelerinde bulunan 4 farklı üniversitede görev yapan 114 akademisyenden kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan örneklemde anket yolu ile veriler elde edilmiştir. Analizler sonucunda, iş akış deneyimine ait üç boyut ile de anlamlı pozitif yönlü ilişkiye sahip olması sebebiyle, sorumluluk kişilik özelliklerine sahip kişilerin iş akış deneyimi yaşamaya diğerlerinden daha eğilimli oldukları, iş stresi değişkeninin ise işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutları ile negatif yönlü ilişkili olması sebebiyle yüksek iş stresinin akış deneyimini azalttığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Akış Deneyimi, Optimal Performans Duygu Durumu, Kişilik Özellikleri, Ototelik Kişilik, İş Stresi

1.Giriş

Akış deneyimi bireyin yapmış olduğu eyleme yoğun bir biçimde odaklanması, o işle ilgili olarak dikkatini toplaması ve o anda gerçekleştirdiği eylemin dışındaki her şeyin önemini yitirerek kendini soyutlaması olarak tanımlanmaktadır (Csikzentmihalyi, 1990: 4). Özel bir çaba olmaksızın kendiliğinden gelişmekte, bireye öznel kontrol hissi vermektedir. Bu sırada bireyin amaçları nettir ve performansına dair geri dönüm almaktadır. Akış durumundaki bireyin dışarıya nasıl yansıdığına ilişkin endişesi ve başkaları tarafından değerlendirilme korkusu düşüktür. Akış deneyiminde zaman olduğundan hızlı geçmiş hissi yaşanabilmektedir. Sonuç olarak akış, son derece keyifli bir tecrübe olup, bireyi olumlu etkilemekte ve bireye yüksek performans sağlamaktadır (Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005).

Spor psikolojisi literatürüne dayanan akış, son yirmi yıl içinde araştırmalarda ilerleme göstermiştir. Ayrıca akış kuramı, akademik, yaratıcılık, motivasyon, video oyunları, internet kullanımı gibi diğer birçok alanda da görülmektedir. Akış deneyimleri satrançtan, dağ tırmanışına kadar geniş bir etkinlik aralığı içinde meydana gelebilmektedir (Csikzentmihalyi, 1990). Bireyler arasındaki büyük farklılıklara rağmen uygun koşul ve görevlerde akış oluşmuş; sosyoekonomik durum, yaş, kültür ve etnik köken ne olursa olsun oldukça benzer şekilde tarif edilmiştir (Asakawa, 2004, 2010; Bassi ve Delle Fave, 2004; Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1992; Moneta, 2004).

Csikzentmihalyi (1990), akış deneyiminde ileri düzeyde beceri ve ileri düzeyde zorluk olmak üzere iki değişkenin akış durumunu meydana getirdiğini; bir denge durumu oluşturduğunu belirtmektedir. Bunun dışında kalan durumlarda; yani becerinin ve işin zorluğunun yüksek düzeyde birbirine denk olmadığı durumlarda ise bireyin akış yerine sıkılma, ilgisizlik ve endişe gibi farklı duygular hissedeceğini belirtmektedir.

Bireyin bir işi yaparken algıladığı zorluk ve becerileri arasındaki denge durumunda oluşan akış, motivasyonel bir durumdur ve nihayetinde optimum zihinsel durum ve çalışmaktan oluşan bir keyif ile sonuçlanır. Akış deneyiminin gerçekleşmesini sağlayan yüksek seviyede beceri ve yüksek seviyede iş zorluğu ise çok hassas dengeler üzerine oturmaktadır. Bu iki değişken arasındaki denge bir takım ön koşulların oluşması sonucunda gerçekleşebilmektedir. Bu koşullar bireyin net hedef veya hedeflere sahip olması, amaçların gerçekleştirilmesi esnasında sağlıklı geri bildirim alınabilmesi, bireyin yaptığı eylemin üstünde kontrol sahibi olduğu yönünde inancının olması ve bireyin ototelik kişiliğe sahip olması şeklinde sıralanmaktadır (Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005).

Akışın tanımında baskın olan ve yaygın olarak kullanılan üç boyut bulunmaktadır. Bunlar; işe dalma, işten zevk alma ve içsel motivasyondur. Bu üç boyut akışla ilgili çalışmaların temel bileşenlerini oluşturmaktadır. İşe dalma, çalışanların işlerine tamamıyla daldığı toplam konsantrasyon durumu olarak tanımlanmaktadır. Akış durumunda olan çalışanlar için zaman hızlı geçmekte ve etraflarındaki her şeyi unutmaktadırlar. İşinden 'zevk alan' ve kendini mutlu hisseden bireyler, iş hayatları hakkında pozitif yargılarda bulunmaktadır. Bu zevk veya mutluluk akış deneyiminin duygusal değerlendirilmesi ve bilişsel sonucudur. İçsel motivasyon ise işle ilgili belirli bir faaliyeti içsel keyif ve memnuniyetle yerine getirmektir (Bakker, 2007).
Akış deneyiminin yaşanmasıyla bireylerin zihinsel ve duygusal gelişimine destek verdiği (Asakawa, 2004: 125) düşünüldüğünde bu olumlu tabloya ulaşmak için bazı insanların daha sık akış deneyimi yaşadıkları görülmektedir. Weimar (2005) stresin akış ile ilişkisini incelemiş, bireylerin bazı stresli zamanlarında da akış durumu yaşayabildiklerini ortaya koymuştur. Csikszentmihalyi (1990), akış ve meydan okuma arasında bir bağlantı olduğunu, stresin meydan okuma olarak algılandığı durumda da bireyin akış deneyimi yaşayabileceğini ifade etmiştir. Buna karşılık, Lazarus, Kanner ve Folkman (1980), akışı zorlayıcı faaliyetlerle başa çıkmaya devam etmeyi sağlayan deneyimler olarak tanımlamıştır. Talep edilen görevin bireyin yeteneklerini aştığı durumdaki stresi Csikszentmihalyi endişe (anxiety) olarak isimlendirmektedir. Stresin ötesinde talep edilen görev bireyin yeteneklerinin altında ise sıkılma veya rahatlık oluşurken, akış deneyimi yeteneklerin talep edilen iş ile dengede olduğu durumda oluşmaktadır (Csikszentmihalyi, 1975; Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). Bazı insanlar stresli zamanlarında işlerinde zayıf düşerken bazıları ise bundan güç almaktadır. Bunun nedeni, zor bir durumu başa çıkabilecek hale dönüştürmektir. Bunun sonucunda ise birey işinden zevk alabilmekte ve sorunlardan daha güçlü olarak çıkabilmektedir. (Csikszentmihalyi, 2005: 233). Bireyin sahip olduğu yetenekler talep edilenden az ise stres meydana gelmekte, uzun süreli stres çalışanların yaşam kalitesini düşürmektedir.

Akış deneyimi yazını incelendiğinde, birbirlerinden tamamen farklı özellikler taşıyan bireylerin tecrübe ettikleri akış deneyiminin evrensel olmasının ototelik kişilik boyutundan kaynaklandığı ifade edilmektedir (Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005). Farklı kültürlerde yapılan işlerin, bununla bağlantılı olarak beklentilerin ve hedeflerin de farklılaşmasına rağmen ototelik kişilik özellikleri çok fazla değişiklik göstermemektedir. Nihayetinde ototelik kişilik özelliğine sahip kişiler işin sonunda bir beklentileri olmadan yaptıkları işe odaklandıklarından akış deneyimini de daha evrensel bir noktaya taşımaktadırlar. Bununla beraber; bazı bireylerin diğerlerine nazaran akış durumunu daha fazla tecrübe etmeye eğilimli olduğu görülmektedir (Csikszentmihalyi, 2003; 1990). Ancak günümüze kadar gelen süreçte hem akış deneyimi hem de ototelik kişilik kavramı üzerine yapılan çalışmaların açıklamakta eksik kaldığı; mevcut çalışmaların daha çok sporcular, dansçılar, tiyatro oyuncuları ve cerrahlar üzerinde çalışılması sebebiyle klasik anlamda iş ortamında akış deneyiminin incelenmediği görülmektedir (Burke, 2010).

Akış teorisi birçok alanda görülmesine rağmen bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimleri arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar oldukça azdır (Hager, 2015). Bu bağlamda çalışmamızda bireylerin akış deneyimleriyle ile beş kişilik özellikleri (dışa dönüklük, duygusal denge, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık) arasındaki ilişki incelenmiştir. Konuyla ilgili yazında Ullen ve arkadaşları (2012) ile Ross ve Keiser (2014) bireylerin akış deneyimi ile kişilik özelliklerini ilişkilendirmiştir. Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu bireyin negatif etki deneyimi olarak tanımlanmakta ve bu nedenle bireylerin akış deneyimi yaşamalarını engelleyebilmektedir (Ullen

vd.,2012). Duygusal denge (nörotik) özelliğine sahip bireylerin davranışlarını kontrol etmesi zordur. Bu kontrolün olmaması ise akış için gerekli olan zorluk-beceri dengesinin (optimum performans seviyesinin) sağlanmasına engel olabilecektir (Ullen vd., 2012; Ross ve Keiser, 2014). Literatür incelendiğinde, akış deneyimi ile bireylerin dışa dönüklük, ve sorumluluk özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Deneyime açıklık boyutu ile akış deneyimi arasında kısmi bir ilişki bulunurken yumuşak başlılık boyutu ile akış deneyimi arasında bir ilişki olup olmadığına dair kesin bir sonuca ulaşılamamıştır (Ullen vd., 2012; Ross ve Keiser, 2014). Bu bağlamda, araştırma ile aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır;

1. Bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?

2. Akış deneyimi ile iş stresi arasında ilişki var mıdır?

3.Akış deneyimi bireyin demografik özelliklerine (ünvan, cinsiyet ve yaş) göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Yüksek eğitim seviyeleri sebebiyle akış deneyimini değerlendirebilme yetkinliğine sahip olmaları, çalışma hayatlarında birden fazla görevi aynı anda yerine getirmeleri, konsantrasyon ve verimli çalışmaya ihtiyaç duymalarının yanı sıra strese maruz kalmaları nedeniyle akademisyenler örneklem olarak seçilmiştir. Günümüzde akademisyenler, lisansüstü eğitime başladıkları ve bu mesleğe adım attıkları andan itibaren profesyonel bir kimlik, yazma becerileri, danışmanlık, gözetmenlik, eğitim, liderlik becerileri, öz-değerlendirme kapasitesinin yanı sıra, profesyonel bir ağ oluşturmak gibi pek çok yetkinlik ve yetenek geliştirmeleri gerekmektedir. Bu becerilerin kazanılması ve geliştirilmesi akademisyenlerin büyük bir zaman, enerji ve kaynak harcamalarına sebep olmaktadır. Akademisyenler, bilimsel araştırmalarda bulunmak, topluma fayda sağlayacak projeler geliştirmek, idari görevleri yerine getirmenin yanı sıra kariyer gelişimi için çalışmaya ve sınavlara girmeye devam etmekte, kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Beklentilerin yüksek olması doğal olarak yüksek baskı ve stres yaratmaktadır. Dünya'da yaklaşık 40 yıldır çeşitli araştırmalara konu olan akış kuramı son yıllarda dikkat çekmeye başlamış, Türkiye'de daha çok pazarlama ve psikoloji yazınında ilgi görmüştür. Bu çalışma ile Türkiye'de çalışanların akış deneyimi kavramının ve belirleyicilerinin açıklanması açısından yönetim ve organizasyon yazınına katkıda bulunulması beklenmektedir.

2.Yöntem

Araştırma kapsamında, İş Akış deneyimi Bakker (2007) tarafından geliştirilen 13 ifadeden oluşan WOLF (The Work Related Flow Inventory) ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek Akış deneyimi boyutları olan; dalma (4 madde), işten keyif alma (4 madde) ve içsel çalışma motivasyonunu (5 madde) ölçen ifadelerden oluşmaktadır. 7'li Likert ölçeği formatında hazırlanmıştır. Kişilik özellikleri, On-Maddeli Kişilik Ölçeği ile ölçülmüştür. On maddeden oluşan ve Gosling ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek, deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve duygusal dengelilik olmak üzere beş önemli kişilik özelliğini ölçmektedir. Bu çalışmanın modeli kapsamında yer alan bir diğer kavram olan iş stresi kavramının ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, 7 ifadeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Stres ve kişilik ölçeklerine ait ifadelerin ölçümünde düzenlenen 5'li Likert ölçeği formatı kullanılmıştır.

3. Örneklem

Çalışmanın evrenini, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Örneklem için ise Ege Bölgesinde 1 üniversitenin İİB, Akdeniz Bölgesinde 2 üniversitenin İİB ve Mühendislik, İç Anadolu Bölgesinde 1 üniversitenin İİB fakültelerindeki akademik personeller belirlenmiştir.

Araştırmada kolayda örneklem metodu kullanılmış olup, şuana kadar 4 geçersiz, 110 geçerli toplam 114 anket geri dönmüştür. Veri toplama süreci devam etmektedir.

4. Bulgular

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri;

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, %43,6'sının bekar, % 56,4'ünün evli, %37,3'ünün ise çocuk sahibi olduğu, %52,7'sinin kadın, %47,3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %56,4'ü araştırma görevlisi, %11,8'i öğretim görevlisi, %22,7'si yardımcı doçent, %7'si doçent ve %3'ü profesör unvanına sahiptir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %3,6'sı üniversite mezunu, % 7,3 'ü yüksek lisans ders, % 8,2'si yüksek lisans tez, %2,7'si yüksek lisans mezunu, %17,3'ü doktora ders, %30'u ise doktora tez dönemi öğrencisi olup, %30,9'u doktora derecesine sahiptir. En büyük grubu doktora öğrencileri ve doktora mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde %28,2'si akademik çalışmalarının yanı sıra idari görevlerde çalışmaktadır. %14,'i 1 ve altı, %33,6'sı 2-5 yıl, %6,4'ü 11-15 yıl, %17,2'si ise 16 yıl ve üzeri cevabını verdiklerini görüyoruz. Araştırmaya en yüksek katılım %61,8 ile İİBF akademik personeli tarafından gerçekleşmiştir. Bölüm bazında incelendiğinde ise, %30 ile en yüksek katılım üniversitelerin işletme bölümünden sağlanmıştır. Onu %14,5 ile iktisat, %3,6 ile maliye bölümü takip etmektedir.

Araştırmada ilk olarak ölçeklerin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör döndürme için ise Equamax yönteminden yararlanılmıştır. İş Akış Deneyimi Ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu 0,868 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur. Kişilik ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu 0,695; İş stresi ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu ise 0,763 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur. Buna göre her üç ölçek için de faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve verinin normal dağılımdan geldiği ifade edilebilmektedir. Faktör analizi sonucunda İş Akış Deneyimi Ölçeği, toplam varyansın % 76,995'ini açıklayan üç faktör elde edilmiş olup, bunlar işe dalma (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,868), İşten zevk alma (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,941) ve içe dönük motivasyon (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,739) boyutları olmuştur. Kişilik Ölçeği (OMKÖ), deneyime açıklık (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,464), sorumluluk (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,613), dışa dönüklük (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,634) ve duygusal dengelilik (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,535) olmak üzere toplam varyansın % 73,69'unu açıklayan dört boyuta ayrılmıştır. İş Stresi Ölçeği ise toplam varyansın % 45,318'ini açıklayan tek boyutta toplanmış olup, Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,790 olarak elde edilmiştir. Faktör analizi sonucunda iş akışı (WOLF) ölçeğinden 1, kişilik ölçeğinden (OMKÖ) 2 ifade, düşük ortak varyans değerine sahip olmaları sebebiyle çıkarılmıştır.

4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular;

1.Bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?

Korelasyon analizi sonucunda İş akış deneyimi boyutları ve kişilik özellikleri arasında ilişkiler incelenmiştir. İşe dalma boyutu ile sadece sorumluluk kişilik boyutu ($p=0,000<0,01$) arasında anlamlı bir ilişki görülürken; işten zevk alma boyutu ile dışa dönük kişilik boyutu ($p=0,004<0,01$) ve sorumluluk boyutu ($p=0,024<0,05$) arasında ilişki görülmüş, içsel motivasyon ile dışa dönük ($p=0,000<0,01$), sorumluluk ($p=0,000<0,01$) ve duygusal denge ($p=0,012<0,05$) kişilik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sorumluluk boyutu iş akış ölçeğinin üç boyutu ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülürken, deneyime açıklık kişilik boyutu iş akış boyutları arasında ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 1. İş Akış Deneyimi Boyutları, Kişilik Özellikleri Boyutları ve İş Stresi Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 İşe Dalma	1							
2 İşten zevk alma	,434**	1						
3 İçsel motivasyon	,454**	,714**	1					
4 Dışa dönük	,142	,275**	,358**	1				
5 Sorumluluk	,356**	,216*	,263**	,386**	1			
6 Duygusal denge	,135	,115	,239*	,300**	,342**	1		
7 Deneyime açıklık	,087	,163	,175	,420**	,089	,070	1	
8 İş Stresi	-,100	-,336**	-,304**	-,174	-,210*	-,221*	-,015	1

** p<0.01 * p<0.05

2. Akış deneyimi ile iş stresi arasında ilişki var mıdır?

İş akış deneyimi boyutları ve İş stresi arasında ki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; işe dalma boyutu arasında ilişki görülmezken, işten zevk alma (p=0,000<0,01) ve içsel motivasyon (p=0,001<0,01) boyutlarının iş stresi ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. Akış deneyimi bireyin demografik özelliklerine (ünvan, cinsiyet ve yaş) göre farklılaşmakta mıdır?

Akademisyenlerin iş akış deneyimlerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmalarının incelenmesi amacıyla Tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş akış boyutları olan işe dalma (p=0,051>0,05) ve işten zevk alma (p=0,058>0,05) boyutları açısından ünvan grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İçsel motivasyon (p=0,046<0,05) değerleri açısından bu gruplar arasında anlamlı bir fark görülmesine rağmen en büyük fark profesörler ve araştırma görevlileri arasında görülmüş olup, 1,37' dir. Grupların ortalamaları arasındaki farkın düşük olması sebebiyle istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Yaş grupları arasında işe dalma(p=0,028<0,05) ve içsel motivasyon (p=0,041<0,05) boyutları açısından anlamlı bir fark görülmesine rağmen fark değerleri düşük olması nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir. İşten zevk alma (p=0,004<0,05) boyutu açısından ise 25 yaş altı akademisyenler ile 26-30 yaş grubu akademisyenler arasında anlamlı bir fark görülmüş, 25 ve altı yaş grubunun işten zevk alma değeri daha yüksek olduğu görülmüştür.

Cinsiyet grupları arasındaki farkı inceleyebilmek amacı ile Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmış olup, işe dalma (p=0,225>0,05) ve içsel motivasyon (p=0,053>0,05) boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken, işten zevk alma (p=0,018<0,05) boyutu açısından anlamlı bir fark görülmüştür. Analiz sonucuna göre işten zevk alma boyutu değerleri kadınların erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

5. Sonuç

Araştırmada iş akış deneyimi kavramının ve belirleyicilerinin açıklanması amacıyla bireylerin iş akış deneyimleri ile kişilik özellikleri ve iş stresi arasındaki ilişkinin yanı sıra demografik faktörlere göre farklılaşmasına dair sorulara cevap aranmıştır. Bu amaçla Ege, Akdeniz ve İç Anadolu Bölgelerinde bulunan 4 farklı üniversitede görev yapan 114 akademisyenden kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan örneklemde anket uygulanarak veri elde edilmiştir. Çalışanların akış durumunda olduğunun kabul edilmesi için her üç boyutta da yüksek puanlar vermiş olması gerekmektedir (Bakker,2007:409). Bu doğrultuda analizler sonucunda, her üç boyutta da anlamlı pozitif yönlü ilişkiye

sahip olması sebebiyle, sorumluluk kişilik özelliklerine sahip kişilerin iş akış deneyimi yaşamaya diğerlerinden daha eğilimli oldukları sonucu çıkarılmaktadır. İş stresi değişkeni ise işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutları ile negatif yönlü ilişkilidir. Yüksek iş stresinin iş akış deneyimini azaltacağı sonucuna varılmıştır. Demografik özellikler bakımından incelendiğinde, iş akış deneyiminin cinsiyete göre farklılık göstermediği, unvan grupları açıcından en büyük farkın asistanlar ve araştırma görevlileri arasında olduğu belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

Asakawa, K. (2004), "Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in everyday life?", Journal of Happiness Studies, 5, pp 123–154.

Asakawa, K. (2010), "Flow experience, culture, and well-being: How do autotelic Japanese college students feel, behave, and think in their daily lives?", Journal of Happiness Studies, 11, pp 205–223.

Bakker, A. (2007), "The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF", Journal of Vocational Behavior, 72, pp 400-414.

Basım, H.N. ve Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 24:63. 20-34.

Bassi, M., ve Delle Fave, A. (2004), "Adolescence and the changing context of optimal experience in time: Italy 1986–2000", Journal of Happiness Studies, 5, pp 155–179.

Benet-Martinez, V. ve John, O.P. (1998), "Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multi-trait, Multi-method Anayses of the Big Five in Spanish and English", Journal of Personality and Social Psychology, 75(3), pp 729-750.

Betts, S.C. (2012). The Success of the ''Big-Five'' Personality Factors: The Fall and Rise of Personality Psychology in Organization Research. *Proceedings of Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 17:1. 45-49

Burke, R.J. (2010)," Flow, Work Satisfaction and Psychological Well-Being at the Work Place", The IUP Journal of Soft Skills, 4(1), pp 37-48.

Csikszentmihalyi, M. (1975), Beyond boredom and anxiety, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Csikszentmihalyi, M. (1990), Flow: The Psychology of Optimal Experience, Harper Collins Modern Classics, NewYork.

Csiskzentmihalyi,M. (2003), Good Business, Viking, NewYork.

Csikszentmihalyi, M., ve Csikszentmihalyi, I. (1992), Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness, Cambridge Univ Press.NewYork

Csikszentmihalyi,M., ve LeFevre, J. (1989), "Optimal experience inwork and leisure", Journal of Personality and Social Psychology, 56(5), pp 815–822.

Csikszentmihalyi, M., (2005), Akış Mutluluk Bilimi, çev.Sema Kunt Akbaş, HYB yayoncılık, Ankara.

Eisenberger, R., ve Jones, J.R. Stinglhamber, F., Shanock, L., & Ramdall, A.,(2005), "Flow experience at work: For high need Achievers Alone?", Journal of Organizational Behavior, 26, pp 755-775

Keller, J., ve Bless, H., (2008), " Flow and Regulatory Compatibility: An Experimental Approach to The Flow Model of Intrinsic Motivation", Personality and Social Psychology Bulletin, 34, pp 196-209.

Goldberg, L.R., (1990), " An Alternative Description of Personality The Big Five Factor Structure", Journal of Personality and Social Psychology, 59(6), pp 1216-1229.

Goldberg, L. R., Sweeney, D., Merenda, P. F., ve Hughes, J. E. (1996), "The Big-Five Factor structure as an integrative framework: An analysis of Clarke's AVA Model. Human Performance", 9, 441-471.

Gosling SD, Rentfrow PJ, Swann WB Jr. A very brief measure of the Big Five personality domains. J Res in Pers 2003; 37:504-52c8

Hager, P.L., (2015), "Flow and Five Factor Model (FFM) of Personality Characteristics, Dissertataion, Unıversity of Missouri, Kansas City.

House, R.J. ve RIZZO, J.R. (1972), "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior", Organizational Behavior and Human Performance, 7, 467–505.

Judge , T.A. ve Higgens, C.A. ve Thoresen, C.J. ve Barrick, M.R., (1999), " The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across the Life Span", Personnel Psychology, 52, pp 621-652.

Lazarus, R. S., Kanner, A. D., ve Folkman, S. (1980), "Emotions: A cognitive–phenomenological analysis". R. Plutchnik, ve H. Kellerman (der.), Theories of emotion. Emotion. Theory, research, and experience İçinde, New York: Academic, Vol. 1, pp. 189–217.

Lovibond, S.H. ve Lovibond, P.F. (1995), Manual for the Depression Anxiety StressScales, (2nd. Ed.) Psychology Foundation, Sydney.

Moneta, G. (2004), "The flow model of intrinsic motivation in Chinese: Cultural and personal moderators", Journal of Happiness Studies, 5, pp 181–217.

Nakamura, J. Ve Csikszentmihalyi, M. (2005), 'The Concept of Flow'. , C.R. ve Lopez, S.J. (der), Handbook of Positive Psychology, Snyder Oxford:Oxford University Press, pp. 89-105.

Ross, S. R., & Keiser, H. N. (2014). Autotelic personality through a five-factor lens:Individual differences in flow-propensity. Personality and Individual Differences, *59*, 3-8.

Ullén, F., Manzano, O., Almeida, R., Magnusson, P. K. E., Pedersen, N. L., Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M., ve Madison, G. (2012). Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality and Individual Differences*, *52*, 167-172. doi: 10.1016/j.paid.2011.10.003

ÖZYETERLİLİK İNANCI VE KENDİNİ AYARLAMA DÜZEYİNİN SOSYAL PAYLAŞIM SİTELERİ ÜZERİNDEN KULLANILAN İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ; BANKACILIK SEKTÖRÜNDE

Dr. Hale Cide DEMİR

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi

halecidedemir@gmail.com

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi

uguryozgat@marmara.edu.tr

ÖZET

21.yy.'da küreselleşme süreci ile rekabetin gün geçtikçe artan yoğunluğu, teknolojik değişimin baş döndüren hızı ve bununla bağlantılı müşteri beklentilerinin farklılaştığı yeni ekonomide, işletmelerin ve dolayısı ile çalışanların hayatlarını sürdürebilmeleri için izledikleri stratejiler büyük bir hızla değişmektedir. Ana kavramsal çerçevesi Goffman'ın Dramaturji Teorisi ve bu teoriye bağlı olarak belirlenen izlenim yönetimi taktiklerinden oluşan bu çalışma; dijitalleşme etkisi ile sosyal paylaşım siteleri üzerinden kullanılan izlenim yönetimi taktikleri ile öncülleri olarak tanımlanan *Özyeterlilik İnancı* ve *Kendini Ayarlama Davranışı* ile ilişkilerinin araştırma modeli kapsamında tespit etme ve özellikle yeni izlenim yönetimi taktik kullanımını irdeleme amacındadır. Çalışma sonucunda dijitalleşme etkisinin gözlemlenebildiği bankacılık sektörü örneklem grubunda yer alan katılımcıların, özyeterlilik inancı ve kendini ayarlama düzeylerinin, kullandıkları izlenim yönetim taktikleri üzerindeki pozitif etkisi belirlenmiş, demografik değişkenlerden yaş grubu ve cinsiyete göre kullanılan izlenim yönetimleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve yapılan literatür taraması sonucu ulaşılan ölçüm araçlarına ek olarak, "Sosyal Konum Gösterme Taktiği" ve "Görsel İle İzlenim Taktiği"nin tanımı yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İzlenim Yönetimi Taktikleri, Sosyal Paylaşım Siteleri Üzerinden Kullanılan İzlenim Yönetimi Taktikleri, Özyeterlilik İnancı, Kendini Ayarlama, Dijitalleşme, Sosyal Konum Gösterme Taktiği, Görsel ile İzlenim Taktiği

Keywords: Impression Management Tactics, Impression Management Tactics via Social Networking Websites, Self-Efficacy Belief, Self-Monitoring, Digitalization, Displaying Social Standing Tactic, Impression by Images Tactic

1.Giriş ve Kavramsal Çerçeve

Bilgi toplumundan dijital topluma geçerken, kapitalizmin insan kaynağı üzerinde yaratmış olduğu belirsizlik ve örgütlerin üzerindeki sürdürülebilir kar ve rekabet baskısı olumsuz sonuçlara zemin oluşturmaktadır. Analog bilgilerin (kelime, görsel, harf) saklanabilen elektronik sinyallere dönüşümü olarak tanımlanan dijitalleşme ile bilgi bütünleşmesinin ses, görüntü ve yazı formlarının dijitalleşmesinin mümkün olması örgüt bazında hem ana rekabet unsuru olan yeni dünya düzeni ile uyumu sağlamakta hem de örgütü oluşturan ve örgütün çevresindeki tüm diğer öğeleri ve bu öğelerin birbirleri ile olan ilişkilerini geri dönülmesi zor bir şekilde dönüşmektedir (Ucan, 2015). Dijitalleşmenin etkisi gün geçtikçe artan etkisi ile iletişim kanalları büyük bir hızla değişmektedir. Ülkemizde, internet abonesi olan kişi sayısı 1998'den 2015'e tam 211 kat artarak, 48.617.291'e ulaşmıştır (TÜİK, 2016). Sınırlı belirli bir yapı içerisinde genele açık veya yarı açık profiller oluşturarak, bu profillere aynı bağlantıları paylaşan diğer kullanıcıları eklemek ve diğer bağlantıları

görüntüleyerek, bağlantılarını arttırmak şeklinde tanımlanan web tabanlı sosyal paylaşım siteleri, 1997 yılında www.sixdegrees.com'da yaratılan ilk profilden başlayarak baş döndürücü bir hızla gelişmektedir (Boyd, 2008; Aktaran Boz, 2012). İnternet kullanım amaçları arasında %80,9 ile ilk sırayı alan sosyal medya artık hem örgütler hem çalışanlar için yadsınamaz bir mecra haline gelmiştir (TÜİK, 2016).

Kişiler, bu yeni zeminde sahip oldukları bilgi ve deneyimin yanında kendilerini farklı kılabilecek birtakım yöntemlere de başvurmakta ve diğer kişiler üzerinde yarattıkları izlenimleri kontrol etme çabası içine girmektedirler. Ana kavramsal çerçevesi Goffman'ın Dramaturji Teorisi ve bu teoriye bağlı belirlenen izlenim yönetimi taktiklerinden oluşan bu çalışmada; dijitalleşme etkisi ile sosyal paylaşım siteleri üzerinden kullanılan izlenim yönetimi taktiklerinin öncülleri ile ilişkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Goffman'ın (1959) Dramaturji Teorisi'ne göre insan davranışı seyircisi ve aktörü ile birlikte bir tiyatro sahnesine benzer. Bu sahnede bireyler olmak istedikleri kişinin maskesini takarak sahne alırlar. Sahne arkasında ise kendi benliklerini ön planda tutup, gerçek kişiliklerine bürünürler. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan izlenim yönetimini Bolino vd. (2008) örgütsel açıdan ele alarak bir çalışanın, örgütteki diğer çalışma arkadaşlarının gözünde o güne kadar oluşturmuş olduğu pozitif bakış açısını arttırmak ve eğer varsa negatif bakış açılarını ortadan kaldırmak için sergilediği davranışlar olarak tanımlamaktadırlar. İzlenim yönetimi bireylerin sosyal ve çalışma hayatını doğrudan etkileyen ancak ne doğru ne de yanlış olarak tanımlanabilen bir davranışlar bütünüdür. Doğruluğu ve yanlışlığı kullanım amacına göre değişmektedir ve bireye bağlı olduğu için sübjektif bir olgudur (Rosenfeld, Giacolone ve Riordan, 1995).

Bandura (1997) tarafından, bireyin herhangi bir görevin sorumluluğunu üstlendiğinde bu görevi başarıyla yerine getirebileceğine olan inanç olarak tanımlanan özyeterlilik inancı ve Snyder (1974) tarafından ortaya konulan ve insanların sosyal ortamlarda diğer kişilerin üzerinde bıraktıkları izlenimleri kontrol etme ve düzenleme becerisi olarak ifade edilen kendini ayarlama davranışının, çalışmanın bağımsız değişkenleri olarak kişilerin izlenim yönetimi taktik tercihlerinde belirleyici rol oynayacağı düşünülmektedir.

Sosyal Bilişsel Kuram'dan (Bandura, 1977) hareketle, özyeterlilik seviyeleri yüksek olan kişilerin, bu yeterliliklerini, yetkinliklerini diğer insanlara gösterme, onların kendileriyle ilgili imajlarını olumlu yönde etkileme ve onlardan onay alma davranışı içine girmeleri beklentisi nedeniyle bu çalışmada; kişilerin özyeterlilik algılarıyla, izlenim yönetimi taktiklerini kullanmaları arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Planlı Davranış Teorisinden (Fishbein ve Ajzen, 1975) hareketle, kendini ayarlama düzeyleri yüksek olan kişilerin, sosyal ortamlardaki ipuçlarını değerlendirme becerileri ve uygun davranış kalıbına göre kendilerini "ayarlama" yetenekleri yüksek olduğundan, başkalarının gözünde olumlu bir imaj oluşturmak amacıyla izlenim yönetimi taktiklerine başvurmaları beklenmekte ve kişilerin kendini ayarlama düzeyleri ile izlenim yönetimi taktiklerini kullanmaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

2. Yöntem

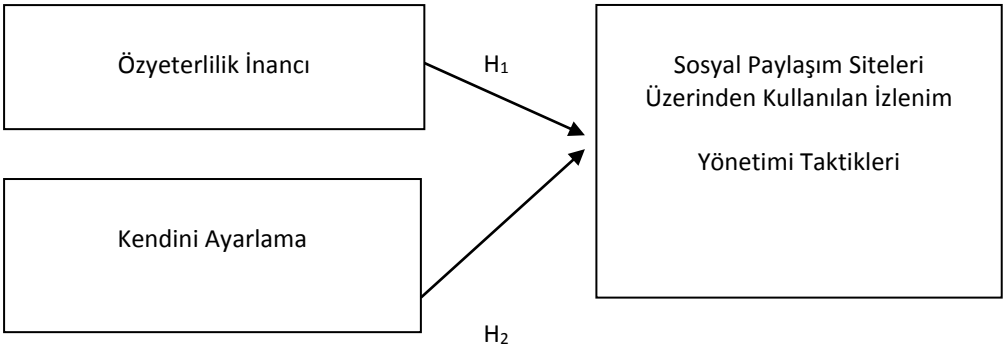
Araştırmada literatür taraması ile gerekli teorik altyapı oluşturulduktan sonra yapılandırılmış anket uygulaması ile ilk veriler toplanmıştır.

2.1. Model ve Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri, kontrol değişkenleri ve modeli aşağıda sıralanmaktadır.

H_1: Özyeterlilik inancı, izlenim yönetimi taktik kullanımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_2: Kendini ayarlama düzeyi, izlenim yönetimi taktik kullanımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Kontrol Değişkenleri: 1.Yaş, 2.Cinsiyet, 3. Eğitim, 4.Toplam Tecrübe ve 5. Çalışılan Pozisyon

2.2. Örneklem

Belirlenen ilişkilerin test edilmesi için, dijitalleşmenin önemli bir rekabet aracı ve gelişim alanı olarak belirlendiği, işe alım, performans değerlendirme, eğitim vb. ana fonksiyonların dijitalleşme projelerine yönlendirildiği ve çalışanlar tarafından sosyal medya kullanım yüksek olması nedenleriyle bankacılık sektörü araştırma için en uygun sektörlerden biri olarak belirlenmiştir. Türkiye Bankalar Birliği'nin 2015 verilerine göre ilk 5 özel banka katılımcıları ile yapılan araştırmada, gerekli teorik altyapı oluşturulduktan sonra yapılandırılmış anket ile Kasım 2015 - Mayıs 2016 tarih aralığında kartopu örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır. Doldurulması gönüllülük esasına dayanan çalışmadan gelen 478 anketten geçerli şekilde doldurulan 454 adedi analize dâhil edilmiştir.

2.3. Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölümde, toplam 51 ifadeden oluşmaktadır. "Özyeterlilik İnancı"nı belirlemek için Schwarzer vd. (1995) tarafından geliştirilen, Demirbağ vd. (2013) tarafından Türkçe'ye çevirilen ve tek boyuttan oluşan "Özyeterlilik İnancı Ölçeği" ve "Kendini Ayarlama" için Lenox vd. (1984) tarafından geliştirilen, Türegen vd. (2006) tarafından Türkçe'ye çevirilen ve "Kişisel Sunum Düzenleyebilme Becerisi" ve "Diğerlerinin İfade Edici Davranışlarına Duyarlılık" adı altında 2 boyuttan oluşan "Gözden Geçirilmiş Kendini Ayarlama Ölçeği" kullanılmıştır. Sosyal Paylaşım Siteleri Üzerinden Kullanılan İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği, Bolino vd. (1999) tarafında geliştirilen, Türkçe çevirisi için Basım vd. (2006) tarafından yapılan İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği'nin "Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirme", "Diğerlerini Yücelterek Kendini Sevdirme" ve "Örnek Çalışan Gibi Gösterme" boyutları "ve araştırmacılar tarafından sosyal paylaşım siteleri üzerinden kullanılan taktikleri ölçmek üzere hazırlanan yeni ifadelerden oluşmaktadır.

3. Bulgular

SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılarak yapılan analizde, modelde yer alan değişkenlerin güvenilirliklerinin test edilmesine ve alt boyutlarının tespitine yönelik faktör analizi sonucunda örneklem bağlamında "Özyeterlilik İnancı Ölçeği"nin güvenilirliği 0,948, açıklanan toplam varyans 68,369, "Gözden Geçirilmiş Kendini Ayarlama Ölçeği"nin güvenilirliği 0,929, açıklanan toplam varyans 71,015 ve "Sosyal Paylaşım Siteleri Üzerinden Kullanılan İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği"nin güvenilirliği 0,969, açıklanan toplam varyans 87,613 olarak bulunmuştur. Ayrıca Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre örneklem bağlamında yaş grupları ve cinsiyete göre kullanılan izlenim yönetimi taktikleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Y Kuşağı olarak tanımlanan grupta yer alan katılımcılar tüm izlenim yönetimi taktiklerini X Kuşağı katılımcılara göre ve erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre daha fazla kullanmaktadırlar. Analiz sonuçlarına göre; bankacılık sektörü örneklem grubunda yer alan kişilerin, özyeterlilik inancını (β = 0,29**) ve kendini ayarlama düzeyinin (β = 0,23**), kullandıkları izlenim yönetim taktikleri üzerindeki istatistiki olarak anlamlı pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Özyeterlilik İnancı ve Kendini Ayarlama Düzeyinin, İzlenim Yönetimi Taktik Kullanımına Etkisini Gösteren Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**İzlenim Yönetimi Taktikleri**			
	Adım 1		**Adım 2**	
	β	**t**	**β**	**t**
Yaş	-0,13	-2,055	-0,15*	-2,339
Cinsiyet	0,23***	5,208	0,23***	5,019
Eğitim Düzeyi	-0,08	-1,847	-0,08	-1,899
Deneyim	-0,03	-0,709	-0,05	-0,745
Pozisyon	0,031	1,165	0,07	1,344
Kendini Ayarlama	0,29***	6,838		
Özyeterlilik İnancı			0,23***	5,328
R2	0,199		0,168	
R2 Δ	0,084		0,053	
F	18,535		15,073	
F Δ	46,76		28,385	

**p<.05; **p<.01; ***p<.001*

4. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın en önemli sonucu Bolino vd. tarafından 1999 yılında yüz yüze iletişimi ölçmek üzere tasarlanmış olan izlenim yönetimi taktikleri ölçeğinin dijitalleşme etkisi ile sosyal paylaşım sitelerine taşınmasında uğradığı değişikliğin gösterilmesi ve sosyal paylaşım siteleri üzerinden kullanılan "Sosyal Konum Gösterme Taktiği" ve "Görsel ile İzlenim Taktiği" olarak adlandırılan iki taktiğin araştırmacılar tarafından tanımlanması ve örneklem bağlamında test edilmesidir. Araştırmacılar tarafından Sosyal Paylaşım Siteleri Üzerinden Kullanılan İzlenim Yönetim Taktikleri Ölçeği'ne eklenen bu iki taktiğin yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma modeli kapsamında izlenim yönetiminin bireysel bazdaki öncülleri olarak tanımlanan özyeterlilik inancı ve kendini ayarlama davranışı ile izlenim yönetimi taktik kullanımları arasında örneklem bağlamında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışma, bankacılık sektörünün içinden geçtiği dijitalleşme sürecinde, en önemli amaç olan sürdürülebilir rekabet için ihtiyaç duyduğu insan kaynağının kullanımı ve bu yönde yapılması gereken çalışma önerilerinin ortaya konulması açısından da ayrıca önem taşımaktadır. Bu çalışma kapsamında, işe alım ve yerleştirme süreçlerinde, doğru işe doğru eleman kararlarında büyük bir rol üstlenen insan kaynakları bölümlerinin özellikle yoğun rekabet ve değişimin yaşandığı bankacılık sektöründe özyeterlilik inancı ve kendini ayarlama düzeyi yüksek olan adayların seçiminde bu değişkenleri doğru ölçecek uygulamalara yer verilmesi önerilebilir. Sosyal medyanın ana işe alım kanalı olarak gün geçtikçe daha fazla kullanımı bu öneriyi tercih olmaktan çok zorunluluk haline getirmeye başlamıştır. Çalışma kapsamında izlenim yönetimi taktik kullanımı ölçecek ve değerlendirecek mekanizmaların oluşturulması ve taktik kullanımının yoğun olarak kullanıldığı alanların tespiti, fırsat eşitliği ve organizasyonel adalet açısından kontrolünün sağlanması önerilmiştir.

Demografik değişkenlerden araştırma kapsamına alınan yaş grupları ve cinsiyete göre kullanılan izlenim yönetimi taktikleri arasında örneklem bağlamında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve örgütsel adalet, yetenek yönetiminin doğru yapılabilmesi için örgüt genelindeki uygulama ve eğitimlerin bu farklılıkları düzenleyecek şekilde yeniden tasarlanması önerilmiştir.

Araştırmanın sınırlılıkları; özel bankalar ölçeğinde yapılıp kamu bankaları ve diğer sektörlerin kapsam dışında kalması ve araştırma verilerinin katılımcıların kendilerinden yani tek kaynaktan toplanmış olmasının yarattığı öznel değerlendirme şekli olarak sıralanabilir.

Devam araştırmaları için, dijitalleşmenin uzun dönemli etkilerinin ölçümlenebilmesini hedefleyen uzun dönemli alan araştırmalarının yapılması bu kavramın hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarını tespit etmede araştırmacı ve işletmelere yön gösterici olacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarının hem sektördeki uygulayıcılara hem de bu konuda çalışma yapan araştırmacılara yol gösterebilecek ipuçları içermesi nedeniyle konu ile ilgili yapılacak araştırmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Armağan, A. (2013). "Gençlerin Sanal Alanı Kullanım Tercihleri ve Kendilerini Sunum Taktikleri: Bir Araştırma", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 6 Sayı: 27,78-92.

Bandura, A. (1977). "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change" , Psychological Review, 84, 191-215.

Bandura, A. (1997). "Self-Efficacy: The Exercise of Control", New York: W. H. Freeman and Company.

Basım, N. H., ve G. Tatar. (2006). "Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma", Amme İdaresi Dergisi, 39 (4),225-244.

Bolino, M. C., K. M. Kacmar, W. H. Turnley ve J. B. Gilstrap. (2008). "A Multi-Level Review of Impression Management Motives and Behaviors", Journal of Management, 34(6), 1080-1109.

Bolino, M. C. ve W. H. Turnley. (1999). "Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on The Jones and Pittman Taxonomy", Organizational Research Methods, 2, 187-206.

Boz, N. (2012). "Yeni İletişim Ortamlarında Dijital Kimlik ve Benlik Sunumu." Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Ana Bilim Dalı Bilişim Bilim Dalı.

Crane, E. ve F. G. Crane. (2002). "Usage and Effectiveness of Impression Management Strategies in Organizational Settings", Journal of Group Psychotherapy Psychodrama and Sociometry, 55(1), 25-34.

Çetin, F. ve H. N. Basım. (2010). "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35, 255-269.

DeMarree, K. G., S. C. Wheeler ve R. E. Petty. (2005). "Priming a New Identity: Self-Monitoring Moderates the Effects of Nonself Primes on Self-Judgments and Behavior, Journal of Personality and Social Psychology", 89 (5), 657-671.

Demir, K. (2003). "Türkiye'deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi", 33, 82-107.

Demirbağ, O., E. Bilginoğlu ve U. Yozgat. (2013). Kariyer Basamaklarında Yükselirken Geribildirim Arayışında Örgütün Öğrenme Transferine Verdiği Destek, Yöneticinin Desteği ve Psikolojik Güven Algısının Rolü 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. S.6-69

Fishbein, M. ve I. Ajzen. (1975). "Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research", Reading, MA: Addison-Wesley.

Futrell, R. (1999). "Performative Governance: Impression Management, Teamwork and Conflict Containment in City Commission Proceedings", Journal of Contemporary Ethnograpy, 27 (4), 494-529.

Gardner, W. L. ve M. J. Martinko. (1988). "Impression Management in Organizations", Journal of Management, 14, 321-338.

Goffman, E. (1959). "Presentation of Self in Everyday Life (Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu)", Çeviren Barış Cezar. İstanbul: Metis Yayınları.

Graziano, W. G., ve W. H. M. Bryant. (1998). "Self-Monitoring and the Self-Attribution of Positive Emotions", Journal of Personality and Social Psychology, 74, 250-261.

Jones, E. E. ve T. S. Pittman. (1982). "Toward a General Theory of Strategic Self- Presentation", Ed. Suls J., Psychological Perspectives on the Self, Hillsdale: Lawrance Erlbaum, 231-261.

Kramer, N. C. ve S. Winter. (2008). "Impression Management 2.0: The Relationship of Self-Esteem, Extraversion, Self-Efficacy, and Self-Presentation within Social Networking Sites", Journal of Media Psychology, 20(3), 106-116.

Leary, M. R. ve R. M. Kowalsky. (1990). "Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model", Psychological Bulletin, 107(1), 34-47.

Lennox, R. D. ve R. N. Wolfe. (1984). "Revision of the Self-Monitoring Scale. Journal of Personality and Social Psychology", 46(6), 1349–1364.

Mcfarland, L. A., A. M. Ryan ve S. D. Kriska. (2003). "Impression Management Use and Effectiveness Across Assessment Methods", Journal Of Management, 29(5):641-661.

Rosenfeld, P., R. A. Giacalone ve C. Riordan. (1995). "Impression Management in Organization", New York: Routhledge, 3-12, 61-63.

Schwarzer, R., ve M. Jerusalem. (1995). "Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Wineman, S. Wringt, ve M. Johnston, Measures in Health Psycholog: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs ",(Pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.

Snyder, M. (1974). "Self-Monitoring of Expressive Behavior, Journal of Personality and Social Psychology", 30/4, 526-537.

Stein, M. (2005). "Individuation: Inner Work", Journal of Jungian Theory and Practice, 7 (2),1-13.

Taştan, Seçil B (2011). "The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Participative Organizational Climate, Self-efficacy and Individual Performance Behaviors", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul.

TBB, https://www.tbb.org.tr/modules/banka-bilgileri/banka_sube_bilgileri.asp / Erişim Tarihi: 5 Temmuz 2016.

TÜİK, 2016. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=10628 (31 Temmuz 2016). İstatistiksel Tablolar, Sabit Telefon, Cep Telefonu ve İnternet Abone Sayısı. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, 2015, Erişim Tarihi: 1 Temmuz 2016.

TÜİK, 2015. http://www.tuik.gov.tr/ PreHaberBultenleri.do?id=18660. Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, 2015, Sayı: 18660, Erişim Tarihi: 1 Temmuz 2016.

Türetgen, İ. Ö., S. Cesur. (2006). "Gözden Geçirilmiş Kendini Ayarlama Ölçeği'nin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması.", Türk Psikoloji Yazıları, 9, (17), 1-17.

Ucan, B. (2015). "The Effects of Digitalization on Turkish Caricature", International Journal of Electronics; Mechanical anda Mechatronics Engineering. Vol.2 Num.4 pp. 361-371.

1995-2015 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA DÜNYA NE ÇALIŞTI, BİZ NE ÇALIŞTIK? SORUSUNUN İZİNİ SÜRMEK

Hüseyin Emre COŞKUN

Y151310002@ogr.ikc.edu.tr

Doç. Dr. Akif TABAK

akif.tabak@ikc.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde 1995-2015 yılları arasında 'örgütsel davranış' anahtar kelimesini kullanmış olan 325 doktora ve yüksek lisans tezi ile Scimago(SJR) değerlendirmesinde Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi alanında listelenmiş ve 1995-2015 yılları arasında Web of Science(WoS) Core Collection'da yayınlanmış 37 derginin co-occurrence/co-word analizleri yapılmış VOSviewer kullanılarak yoğunluk ve ağ analizleri yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometrik Analiz, Anahtar Kelime Analizi, Yoğunluk Analizi, Ağ Analizi, Örgütsel Davranış

1.Giriş

"Bibliyometri kavramı, matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin bilimsel iletişim ortamlarına uygulanması olarak tanımlanmaktadır."(Pritchard, 1969: 348 aktaran Yalçın, 2010: 206) Buradan hareketle bilimsel iletişim ortamlarının akademik alanda neye karşılık geldiği bizim çalışmamızın kapsamını açıklamada faydalı olacaktır.

Kapsamlı bir tanımla: "Bibliyometri kütüphane ve bilgi biliminde kullanılan bir araştırma metodudur. Bir konunun literatürdeki çeşitli yönleri üzerine yapılan nicel bir çalışmadır ve üzerine çalışılan alanlarda yayının çalışma deseni, yazarlılık durumu ve bilginin gelişiminin dinamiklerini öğrenmek üzere derginin ikincil kapsamının iç yüzünü tanımlamada kullanılır. Bu, bilgi kaynaklarının daha iyi organize edilmesi konusunda etkili ve verimli olmayı sağlayabilir. Bibliyometri ulusal, uluslararası ve disiplinlerarası karakterde çok yönlülüğü ve karmaşıklığı barındırmaktadır." (Thanuskodi, 2010: 1)

Günümüzde sayısı ve çeşitliliği gittikçe artan bibliyometrik çalışmaların, bilhassa doğa, sağlık ve biyoloji bilimi alanlarında araştırma performanslarını ortaya çıkarmada kullanıldığı görülmektedir. Bu analizlerin altında yatan temel varsayımın; göstergelerin en azından çalışmanın önemli kısımlarına dair sağladığı güvenilir 'bilgi' olduğu belirtilmektedir.(Narin, 1976; Garfield, 1979; Martin ve Irvine, 1983; Moed et al., 1985.'den aktaran Rinia vd., 1998: 95)

Bibliyometrik çalışmalarda elde edilen veriler nicel olarak değerlendirilmektedir ve 'karşılaştırmalı' çalışmalara kuramsal altyapı sunmaktadır. Bir diğer ifade ile Al: "Bibliyometrik araştırmalar, benzer bir yaklaşımla çeşitli konularda ülkeler arasında, kurumlar arasında ya da ekoller arasında karşılaştırmalar yapılmasına da olanak sağlamaktadır."(Al, 2008: 19) diyerek bibliyometrik

çalışmaların nicel yönüne ışık tutmaktadır. Yine aynı tezde Al, (Koehler, 2001: 120)'den aktararak bibliyometrik çalışmaları:

"• Atıf analizi üzerine çalışanlar,

• Ortak atıf (co-citation) analizi üzerine odaklananlar,

• Kişilerin, kurumların ya da ülkelerin verimliliği ile ilgilenenler,

• Kitap, makale, patent gibi bilgi ürünleri ile ilişkili çalışmalar yapanlar olarak dörde ayırmıştır."(Al, 2008: 18-19)

Günümüzde araştırmacılar açısından çalışma yaptığı alanın temel tartışma konuları ve bunların birbirleriyle olan bağlantılarını bilinmesi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacının literatür taraması metodolojisini zenginleştirecek ve alana yeni girenlere rehber niteliği taşıyan bibliyometrik çalışmalar yapması gün geçtikçe yaygınlaştığı görülmektedir. İşte bu çalışmada da örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında önce dünyanın sonra Türkiye'nin son yirmi yıldaki gündeminin ne olduğunu belirlemek üzere Web of Science veri tabanında yer alan otuz yedi bilimsel derginin anahtar kelimeleri ile YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden 'örgütsel davranış'4 anahtar kelimesi kullanan yüksek lisans ve doktora tezlerinde geçen anahtar kelimeler karşılaştırmalı olarak co-occurrence/co-word yöntemiyle; yoğunluk ve ağ analizine tabi tutulacaktır.

2.Kavramsal Çerçeve

"Bibliyometrik yöntem; popüler araştırmaların altını çizerek ve araştırma trendlerini tespit etmek suretiyle spesifik bilimsel disiplinlerin doğasını sistematik olarak temsil edebilecek, öne çıkan bir araştırma aracıdır. Thomson Reuters tarafından sürdürülen Web of Science (WOS) temel bibliyometrik kaynaklardan biri olarak kabul edilir. WOS kayıtları iki tip anahtar kelime içerir: metnin yazarının belirlediği Yazar Anahtar Kelimeleri(Author Keywords) ve Thomson Reuters tarafından kaynakçadaki(cited references) başlıklardan çıkarılan Keywords Plus." (Zhang, 2016: 967)

Bu bakımdan belirli bir alanda anahtar kelime analizi yapılacaksa seçilecek veri tabanı bir hayli önem arz etmektedir. Web of Science veri tabanı alandaki temel kaynaklardan biri olması ve sistemden ayrıntılı bibliyometrik veri sunması dolayısıyla önemli bir akademik çalışma aracıdır.(Tabak vd., 2015: 88) Nitekim anahtar kelime analizlerinin konuyu hangi yönleriyle temsil edeceği ve kapsayıcı bir çerçeve sunup sunmayacağı seçilecek yöntem ile doğrudan ilişkilidir.

WOS anahtar kelime analizi çalışmaları bilimsel çalışmanın yapısını görselleştirmede günden güne popülerleşen bir çalışma haline gelmektedir. Zhang(2016) ve ekibi çalışmalarında Keyword Plus ve Yazar anahtar kelimelerinin kapsam alanlarını ve karşılaştırmalı çalışmalardaki kullanışlarını analiz etmişlerdir. Çalışmanın sonunda Keyword Plus'un daha kapsamlı bir açıklayıcılığının olduğuna ulaşmışlardır. Keyword Plus'ın yazar anahtar kelimelerinin olduğu kadar bilimsel alanların bilgi yapısını araştırabilecek kadar etkili olduğunun altını çizen araştırmacılar metnin içeriğini yansıtmada daha az kapsamlı olduğunu belirtmektedirler.(Zhang vd., 2016: 967-971)

3.Yöntem ve Verinin Toplanması

Çalışmanın ilk adımı olarak Scimago SJR değerlendirmesinde Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi alanı seçilmiş ve birinci çeyrekte(Q1) bulunan ilk 39 akademik dergi listelenmiştir. Belirlenen ilk 39 dergi arasından Research in Personnel and Human Resources Management adlı derginin makale yayını yapmadığı, Tertiary Education and Management adlı derginin içeriği erişime açık olmadığı için çalışma dışı bırakılmıştır. Geri kalan 37 akademik dergi Web of Scence

4 YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde 'örgütsel davranış' anahtar kelimesini kullanmış tezler arasında

veritabanında taranarak 1995-2015 yılları arasındaki makalelerinin bibliyometrik verileri analize tabi tutulmak üzere elektronik olarak indirilmiştir. Diğer yandan YÖK ulusal tez merkezinde anahtar kelime aramalarına göre alanda 331 yüksek lisans ve doktora tezi tespit edilmiştir. Tespit edilen 331 tezin 325'inin verilerine ulaşılabilmiş ve YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilen veriler analize tabi tutulmak üzere notepad ++ programında uygun formata uyacak şekilde kodlanmıştır. Elde edilen veriler karşılaştırmalı olarak bibexcel programında analiz edilmiş, MS Excel programında incelenip tabloları oluşturulmuş, VOSviewer programı kullanılarak kavram haritalarıyla görselleştirilmiştir.

Yapılan anahtar kelime analizlerinde kelimelerin yoğunluğu; tekrar sayısı ile fraksiyon değerinin çarpımı ile elde edilerek bulunmuştur. Ayrıca VOSviewer programında görselleştirilen veriler bibexcel programında hazırlanırken verilen co-occurrence/co-word analizleri vektörel büyüklükleri dikkate alınarak yapılmıştır.

Araştırmanın kısıtlarından biri; YÖK Ulusal Tez Merkezi'ndeki tezlerin anahtar kelimelerinin yazarlar tarafından(author keywords), WOS'dan edinilen dergilerin ise Keyword Plus olarak yazılım tarafından belirlenmiş olmasıdır.

4.Bulgular

Anahtar kelime analizinin ilk adımında 325 yüksek lisans ve doktora tezinin analizi sonucunda en çok kullanılan ilk otuz anahtar kelime Tablo 1'de listelenmiştir.

Tablo 1. Tezlerin Anahtar Kelimeleri Listesi

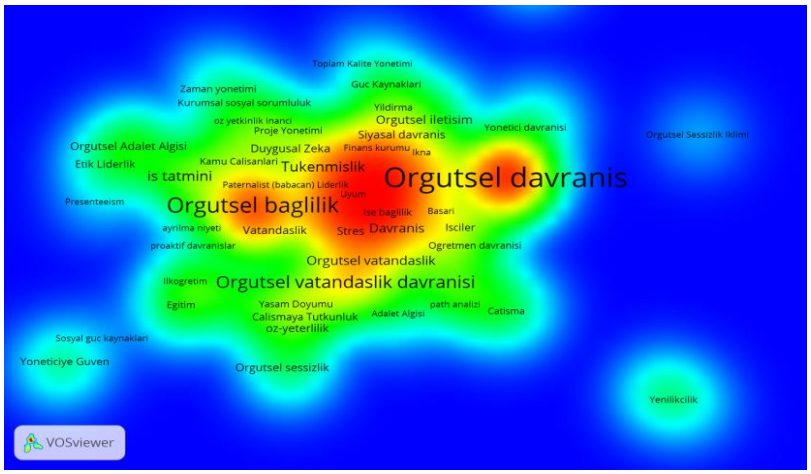
TEKRAR SAYISI*FRAKSİYON	ANAHTAR KELİME
23,801	ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
13,505	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
6,59	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
5,611	ÖRGÜTSEL ADALET
5,04	İŞ DOYUMU
4,461	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ
3,772	LİDERLİK
3,611	ÖRGÜT İKLİMİ
3,065	İŞ TATMİNİ
2,727	TÜKENMİŞLİK
2,013	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
2,005	ÇALIŞANLAR
1,97	ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM
1,866	KİŞİLİK
1,844	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
1,82	MOTİVASYON
1,65	ÖRGÜTSEL GÜVEN
1,624	POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
1,583	ÖRGÜTSEL SİNİZM
1,568	PERFORMANS
1,511	ÖRGÜTLER
1,496	BAĞLILIK
1,479	ADALET
1,474	ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
1,452	YÖNETİM
1,421	KÜLTÜR
1,418	YÖNETİCİLER
1,41	ÖRGÜTSEL İLETİŞİM
1,369	PSİKOLOJİK SERMAYE
1,366	ÖRGÜT

Tablo 2'de otuz yedi derginin analizi sonucunda elde edilen ilk otuz anahtar kelime listelenmiştir.

Tablo 2. Dergilerin Anahtar Kelimeleri Listesi

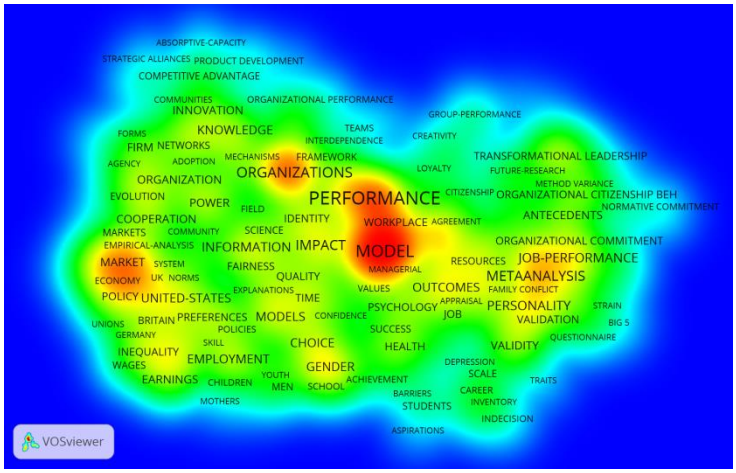
TEKRAR SAYISI*FRAKSİYON	ANAHTAR KELİME
308,027	PERFORMANCE
244,939	WORK
244,475	MODEL
203,946	BEHAVIOR
170,705	MANAGEMENT
162,469	ORGANIZATIONS
113,732	IMPACT
113,594	PERSPECTIVE
108,829	INFORMATION
106,596	EMPLOYMENT
92,083	CHOICE
91,902	METAANALYSIS
91,341	GENDER
86,05	PERSONALITY
84,718	MODELS
82,617	WOMEN
82,1	SATISFACTION
81,003	UNITED-STATES
76,352	LABOR
75,154	CONSEQUENCES
74,749	DECISION-MAKING
72,29	JOB-PERFORMANCE
71,196	EARNINGS
68,505	ORGANIZATION
68,238	JOB-SATISFACTION
65,138	KNOWLEDGE
65,032	VALIDITY
65,006	FIRM
63,845	ATTITUDES
63,173	PERCEPTIONS

Tezlerin anahtar kelime analizi görselleştirilirken 453 kelime 37 kümede toplanmış ve Tablo 3'de yoğunluk haritası çıkarılmıştır.



Harita 1.

Aynı çalışma dergiler için yapıldığında 453 farklı anahtar kelime 5 farklı kümede toplanmıştır. Kavramların yoğunluk haritası Tablo 4'de gösterilmiştir.



Harita 2.

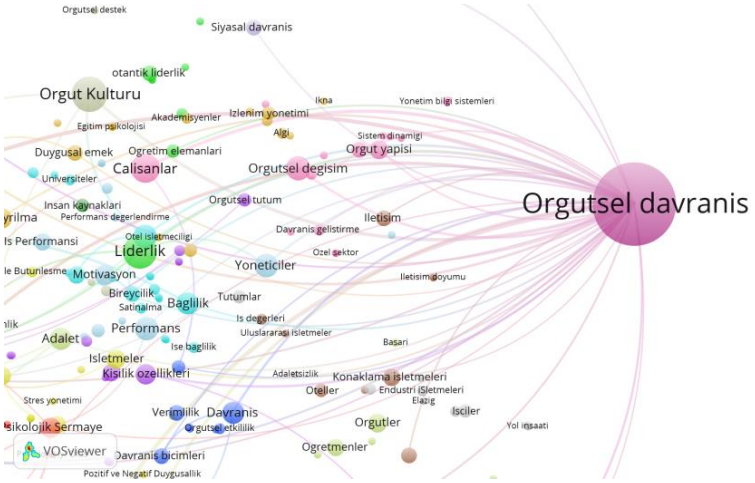
5.Bulguların Değerlendirilmesi ve Sonuçlar

Türkiye'de yazılan tezlerin anahtar kelimelerinin yoğunluğu incelendiğinde çalışma yoğunluklarının örgütsel davranış, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaş davranışı anahtar kelimeleri çevresinde oluştuğunu görüyoruz. Özellikle örgütsel davranış ve örgütsel bağlılık anahtar kelimelerinin çalışmaların iki ana yoğunluk noktası konumundadır. Çıkartılan ağ haritası da bu görüşü desteklemektedir.

Örgütsel davranış anahtar kelimesi yoğunluğu yüksek olmasına rağmen etrafında kümelenme olmamıştır. Nitekim ağ analizinde ise örgütsel davranışın neredeyse her anahtar kelimeyle ilişkisi görülebilirken, kişilik özellikleri(6) 5, örgütsel bağlılık(15), örgüt kültürü(11), yöneticiler(7), örgütsel vatandaşlık davranışı(18), örgütsel vatandaşlık(9), liderlik(8) çalışanlar(11), tükenmişlik(7), anahtar kelimeleri ile daha güçlü bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.

---

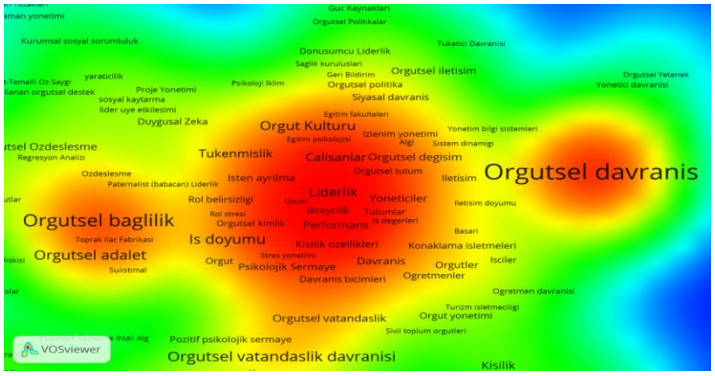
5 link strength(bağlantı gücü): İki kavram arasındaki ortak kullanım gücünü temsil etmektedir. Sayı ne kadar fazlaysa iki kavram arasındaki ilişki o kadar fazladır.



Harita 3.

Örgütsel bağlılık anahtar kelimesinin yoğunluk alanına bakıldığında; örgütsel adalet, özdeşleşme, paternalist (babacan) liderlik ve postmodernizm anahtar kelimeleri öne çıkmaktadır.

Yoğunluk analizinin merkezinde ise örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yönetim yoğunluklarının ortasında neredeyse çoğu kavramın yığıldığı bir yoğunluk alanı görülmüştür. Bu alanda; çalışanlar, performans, davranış, iş doyumu, liderlik, örgüt kültürü, örgütsel tutum, işten ayrılma, rol belirsizliği, bağlılık, kişilik özellikleri, psikolojik sermaye gibi anahtar kelimeler öne çıkmaktadır.

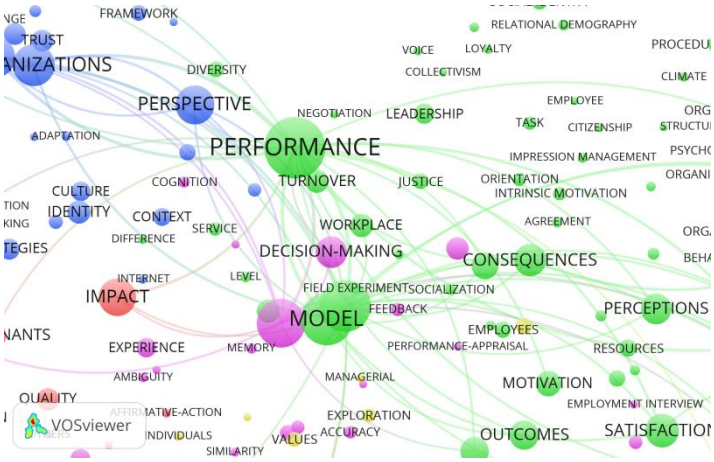


Harita 4.

Dergilerin analizi yapıldığında ise dünya literatürü ile ülkemiz arasında ciddi farklılıklar olduğu karşımıza çıkmaktadır. Model, davranış, yönetim, organizasyon, etki, perspektif, bilgi, iş, tercih, meta analizi, cinsiyet, kişilik, kadın, tatmin, iş, sonuçlar, karar alma ve iş performansı gibi kavramlar dünya literatüründe öne çıkan anahtar kelimelerdir.

Yoğunluk haritası incelendiğinde performans, model organizasyon, meta analizi ve market kelimelerinin çalışmaların yoğunluğunda olduğu görülmektedir.

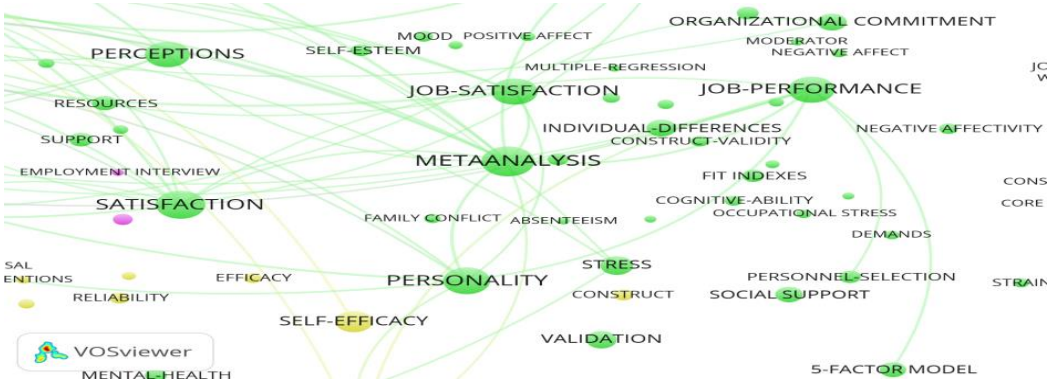
Model anahtar kelimesinin yoğunlaştığı alanda; iş, karar alma, davranış, geri dönüş, alan çalışması, performans, yönetimsel, bellek, performans değerlendirme, karar alma, iş yeri, çatışma gibi anahtar kelimelerin kümelendiği görülürken ağ haritasında model anahtar kelimesinin; çıktılar(83), tatmin(120), öncül(89), bağlılık(83), kişilik(93), meta analizi(128) olarak tespit edilmiştir.



Harita 5.

Performans anahtar kelimesinin yoğun olduğu alanda; işten atılma, çevre, uzlaşma, tanımlama, perspektif gibi anahtar kelimeleri kümelenmiştir. Ağ analizi haritasında ise performans anahtar kelimesinin; meta analizi(187), bağlılık(83), tatmin(148), öz yeterlik(93), örgütler(254), öncüller(98), motivasyon(123), alışkanlıklar(116), iş tatmini(183), iş(304), kişilik(133), davranış(258), çıktı(96), karar alma(102), yönetim(242), firma(97), bilgi(103) anahtar kelimeleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

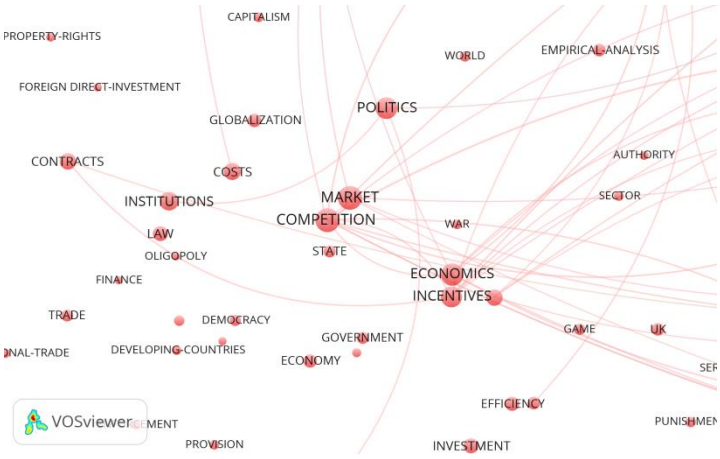
Diğer yandan meta analiz anahtar kelimesinin yoğunlaştığı alanda; bireysel farklılıklar, iş tatmini, iş performansı, aile çatışması, ölçmelerin değişmezliği, kariyer başarısı, işe gelmeme, hedef yönelimi, kişilik, aile-iş çatışması, çoklu regresyon gibi anahtar kelimeleri kümelenirken, ağ analizi haritasında; model(128), kişilik(121), iş performansı(144), performans(187), öncüller(103), davranış(92), algı(79), geçerlilik(63) anahtar kelimeleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.



Harita 6.

Organizasyonlar anahtar kelimesinin yoğunlaştığı alanda; güven, yönetim, perspektif, iletişim, karmaşıklık, organizasyonal değişim anahtar kelimeleri kümelenmiştir.

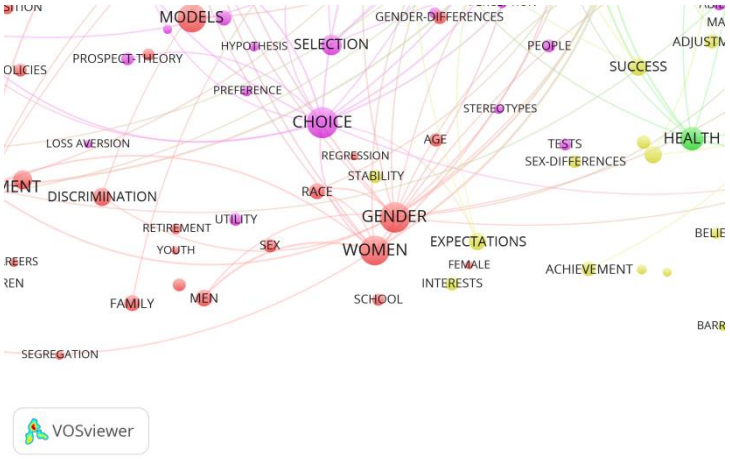
Çalışmanın önemli verilerinin yoğunlaştığı bir diğer anahtar kelime ise ‘market’tir. Market anahtar grubunun çevresinde; ekonomi, rekabet, küreselleşme, maliyetler, hukuk, oligapol, savaş, teşvikler, hükümet, politika, ekonomi, gelişen ülkeler, devlet, demokrasi, oyun, verim, yatırım gibi anahtar kelimeler kümelenmiştir.



Harita 7.

Anahtar kelimeler arasında ilk otuzda bulunan ama yoğunluk haritasında kırmızı renge sahip olmayan cinsiyet kelimesi de ayrı bir başlık altında değerlendirilmelidir.

Her ne kadar alan içerisinde ciddi bir yoğunluğu olmasa da; kadın, istikrar, beklentiler, okul, ırk, gerileme(regression), tercih, yaş gibi anahtar kelimeleri ile kümelenmesi oldukça anlamlıdır. Ağ analizi haritasında ise cinsiyet kelimesi; ırk(41), örgüt(50) kadın anahtar kelimesi ise erkek(74), istihdam(45) ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.



Harita 8.

Karşılaştırmalı anahtar kelime analizi yaparken örneklemin tümünde yazar anahtar kelimelerini veya Keyword Plus'ı kullanmak gerekmektedir. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nin Keyword Plus algoritmasını kullanmaması karşılaştırma çalışmasının kısıtlarından biridir. Araştırmanın aynı anahtar kelime türünde yapılabilecek olması, çalışmanın; veri toplama ve kümelenme aşamalarında eldeki verileri mukayese etme hususunda araştırmacıya daha sağlam dayanaklara sahip bir altyapı hazırlayacak ve elverişli sonuçlar sunacaktır.

YÖK Tez Merkezi'nin WOS veritabanı gibi bibliyometrik verileri .txt vb formatlarda sağlamıyor oluşu veri toplama ve inceleme süreçlerin uzamasına, dolayısıyla çalışma evreninin genişletilmesine engel teşkil etmektedir.

KAYNAKÇA

AL, Umut. (2008). Türkiye'nin Bilimsel Yayın Politikası: Atıf Dizinlerine Dayalı Bibliyometrik Bir Yaklaşım, Yayımlanmamış Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Garfield, E., (1979), "Citation Indexing Its Theory and Applications in Science, Technology and Humanities", 1979, Wiley, New York.

Koehler, W. (2001), "Information science as "Little Science": The implications of a bibliometric analysis of the Journal of the American Society for Information Science" Scientometrics, (2001), 51(1), ss 117-132.

Martin, B.R., Irvine, J., (1983), "Assessing basic research. Some partial indicators of scientific progress in radio astronomy.", Res. Pol., (1983), 12, ss 61–90.

Moed, H.F., Burger, W.J.M., Frankfort, J.G., van Raan, A.F.J., (1985), "The use of bibliometric data for the measurement of

Narin, F., (1976)., "Evaluative Bibliometrics: The Use of Publication and Citation Analysis in the Evaluation of Scientific Activity," National Science Foundation, 1976, Washington, DC.

Pritchard A., (1969), "Statistical bibliography or bibliometrics?", Journal of Documentation, 25, 1969, ss 348-349.

Rinia E. J., van Leeuwen Th.N., van Vuren H.G., van Raan A.F.J., "Comparative analysis of a set of bibliometric indicators and central peer review criteria Evaluation of condensed matter physics in the Netherlands", Research Policy, 27, 1998, ss 95.

Tabak, A., Öztürk, T. ve Barbak, A. (2015), "Kamu Politikası Disiplinindeki Dönüşümü Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle Anlamak Mümkün mü?", 6. Kamu Politikaları Çalıştayı, ss 88.

Thanuskodi, S (2010), "Bibliometric Analysis of the Journal Library Philosophy and Practice from 2005-2009", Library Philosophy and Practice 2010, http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/thanuskodi-lpp.htm, erişim tarihi: 17.10.2016. university research performance", Res. Pol., 14, ss 131–149.

Yalçın, Haydar., (2010), Milli Folklor Dergisinin Bibliyometrik Profili (2007-2009), Millî Folklor, 22 (85), 2010, ss 206

Zhang J., (2016), "Comparing Keywords Plus of WOS and Author Keywords: A Case Study of Patient Adherence Research", Journal of Information Science and Technology, 67 (4), 2016, ss 967-972.

KÂBUS YÖNETİCİLER POTANSİYEL YARATICILIĞI VE GİRİŞİMCİLİK RUHUNU NASIL ETKİLİYOR?

Yrd. Doç. Dr. Harun YILDIZ[6]

Kafkas Üniversitesi

dryildizharun@gmail.com

ÖZET

Yöneticilerin çalışanlarına yönelik kaba ve güvensiz davranışlarına yönelik algı, çalışanların olumlu çıktılar elde etmesine engel olmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmanın amacı, istismarcı yönetim algısının potansiyel yaratıcılık ve girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırma Kars ilindeki kamu ve özel sektör işletmelerinde profesyonel olarak tam zamanlı olarak çalışan 207 birey ile yapılmıştır. Araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışmada Tepper (2000) tarafından geliştirilen istismarcı yönetim ölçeği, DiLiello ve Houghton'un (2008) tarafından geliştirilen potansiyel yaratıcılık ölçeği ve Hiscrih ve Peters'in (2002) tarafından geliştirilen girişimcilik yönelimi ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, istismarcı yönetimin potansiyel yaratıcılığı ve girişimcilik yönelimini negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte potansiyel yaratıcılığın istismarcı yönetim ve girişimcilik yönelimi ilişkisinde aracılık yaptığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İstismarcı Yönetim, Potansiyel Yaratıcılık, Girişimcilik Yönelimi, Girişimcilik Potansiyeli.

1. Giriş

İşletmelerin temel amaçlarına normal şartlarda daha çok pozitif liderlik davranışı hitap etmekteyken, bazı liderler bu durumun farkında olmasına rağmen yine de işletme için fonksiyonel olmayan negatif liderlik davranışlarını sergilemeye devam ederler. Bu yıkıcı liderlik davranışlarından olan ve liderliğin karanlık yönü olarak ifade edilen istismarcı yönetim özellikle son on yıldan beri popüler olmaya başlayan ve önemi de artarak devam eden negatif liderlik davranışlarından birisidir (Kacmar, Whitman ve Harris, 2013). İstismarcı yönetim, çalışanların yöneticileri tarafından doğrudan fiziksel bir eylem içermeksizin, sözlü ya da sözsüz olarak düzenli bir şekilde düşmanca bir davranış gösterildiğine yönelik algılarını ifade etmektedir (Tepper, 2000, s. 178). Bu açıdan bakıldığında çalışanların yöneticileri ile olan ilişkilerinde olumsuz bir algıya kapılmaları onların yaratıcılık potansiyellerini ve girişimcilik ruhunu olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Potansiyel yaratıcılık çalışanın yeni, orijinal, yararlı ve uygulanabilir fikirleri ortaya çıkarma potansiyeli olarak adlandırılırken, girişimcilik potansiyeli ise bu yaratıcılık yeteneğinin eyleme dönüşmesi hususundaki yönelimini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle yaratıcılık potansiyeli yeniliğin ve girişimciliğin başlangıç aşamasını yani hammaddesini oluşturmaktadır. Bu açıdan çalışanların yenilikçiliğinden (innovativeness) ve girişimciliğinden söz edebilmek için öncelikle yaratıcılık potansiyelini etkileyen öncüllerin belirlenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınması önemlidir. Çünkü sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün son derece önem kazandığı günümüz iş dünyasında, işletmelerin yönetim yaklaşımlarının ve sergiledikleri liderlik tarzlarının bu üstünlüğü etkilediğini göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu yönüyle çalıştığı işletmede kendi yaratıcılık ve girişimcilik potansiyellerini ortaya koyamayan çalışanlar, ya işletmelerinden ayrılacak ya da yaratıcılık ve girişimcilik potansiyelleri atıl olarak kalacaktır. Böylece işletmeler bu insan kaynağından etkin bir şekilde faydalanmamış olacaktır.

---

6 Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı

Bu kapsamda yapılan araştırmanın amacı, istismarcı yönetim algısının potansiyel yaratıcılık ve girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Daha önce yapılan araştırmalarda istismarcı yönetim ve çalışan yaratıcılığı arasında negatif bir ilişki bulunmasına rağmen (Lio, Liao ve Loi, 2012; Lin, Wang ve Chen, 2013; Zhang, 2015) istismarcı yönetimin girişimcilik önelimi üzerindeki etkisi ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bununla birlikte yaratıcılık potansiyelinin bu ilişkideki rolü ise yine ilk kez bu araştırma kapsamında ele alınacaktır. Bu anlamda araştırmanın bu boşlukları kapatarak yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarından hareketle yöneticilerin istismarcı yönetimine yönelik algıları düzeltme noktasında çalışanlarını destekleyici veya bu davranışları önleyici çeşitli uygulamaları harekete geçirmesi ile ilgili çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

2. Teorik Çerçeve

Bu kısımda araştırmanın bağımsız değişkeni olan istismarcı yönetim, aracı değişkeni olan potansiyel yaratıcılık ve bağımlı değişkeni olan girişimcilik yönelimi ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

2.1. İstismarcı Yönetim

İstismarcı yönetim, çalışanların yöneticileri tarafından doğrudan fiziksel bir eylem içermeksizin, sözlü ya da sözsüz olarak düzenli bir şekilde düşmanca bir davranış gösterildiğine yönelik algılarını ifade etmektedir (Tepper, 2000, s. 178). İstismarcı yönetim bir stres türü (bir işyeri stresörü) olarak da değerlendirilebilir (Lin, Whang ve Chen, 2013; Zhang, 2015). Sosyal değişim ilişkisi açısından bakıldığında, çalışanlara yöneticileri/liderleri tarafından düşmanca davranıldığında çalışanlarda bu negatif karşılıklılık normunun (reciprocity norm) bir sonucu olarak kendi kaynaklarını bir noktadan sonra kullanmamaya başlamakta, yaratıcılığı düşmekte ve uygun olmayan davranışlarda bulunma olasılığı (sapkın davranışlar gibi) artmaktadır (Tepper vd., 2009).

2.2. Potansiyel Yaratıcılık

Potansiyel yaratıcılık çalışanın yeni, orijinal, yararlı ve uygulanabilir fikirleri ortaya çıkarma potansiyeli olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir ifadeyle yaratıcılık potansiyeli yeniliğin ve girişimciliğin başlangıç aşamasını yani hammaddesini oluşturmaktadır. Thatcher ve Brown'a (2010) göre çalışan yaratıcılığı, herhangi bir duruma uygun ya da faydalı olabilecek yeni ve kullanışlı fikirler, ürünler, süreçler ve çözümler üretmedir. Bu açıdan çalışanların yenilikçiliğinden (innovativeness) ve girişimciliğinden söz edebilmek için öncelikle yaratıcılık potansiyelini etkileyen öncüllerin belirlenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınması önemlidir.

2.3. Girişimcilik Yönelimi

Girişimcilik potansiyeli ise yaratıcılık yeteneğinin eyleme dönüşmesi hususundaki yönelimini ifade etmektedir. Diğer bir anlatımla yeni ve orijinal bir fikrin ileri sürülmesi veya düşünülmesi, yani ticarileştirilmesi bireyin etrafına hangi gözle baktığını göstermektedir. Bu anlamda vücudumuzun organlarından göze tekabül eden bu metaforla girişimciliğin ise bizi harekete geçiren bir eylem yani ayaklarımızın olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Liderin/yöneticinin negatif davranışları sonucunda çalışan, istemediği bir ortamda çalışmanın yarattığı stresle, içsel motivasyonu kaybederek zamanla problemlere yönelik akıllıca ve katma değer katacak fikirler ve çözümler ileri sürmeyecektir (Gu, Song ve Wu, 2016). Dolayısıyla çalışanın bu orijinal ve değerli fikirlerinin harekete geçirme potansiyeli kısıtlanacak ve girişimcilik aşamasına geçmeyecektir.

2.4. İstismarcı Yönetim, Potansiyel Yaratıcılık ve Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki

Bu kapsamda yapılan çalışmada, istismarcı yönetim algısının potansiyel yaratıcılık ve girişimcilik potansiyeli üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanının teorik alt yapısı Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964), Lider-Üye Etkileşim (LMX) Teorisi (Graen ve Uhl-Bien,

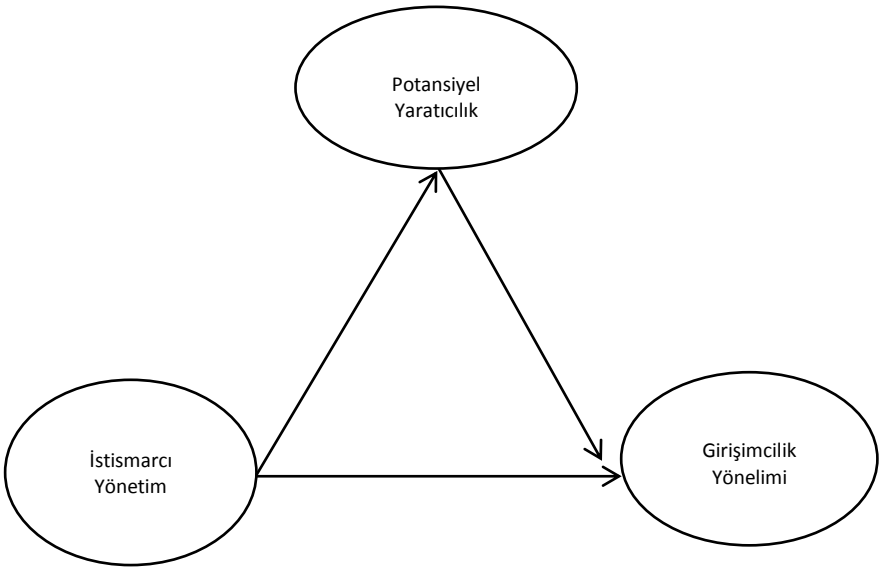
1995), Duygusal Olaylar Teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996) ve Benlik Kavramı Teorisi (Chan ve McAllister, 2014) esas alınarak oluşturulmuştur.

Bu teoriler ışığında, araştırmada ileri sürülen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: İstismarcı yönetim algısı potansiyel yaratıcılığı negatif olarak etkiler.

H2: İstismarcı yönetim algısı girişimcilik yönelimini negatif olarak etkiler.

H3: İstismarcı yönetim algısı ile girişimcilik yönelimi arasında potansiyel yaratıcılığın aracılık etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Yöntem

Araştırmanın örneklemi, ölçekleri, geçerlilik ve güvenilirliği, verilerin analizi ve bulgulara ilişkin bilgiler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

3.1. Örneklem

Araştırma Kars ilindeki kamu ve özel sektör işletmelerinde profesyonel olarak tam zamanlı olarak 207 çalışan ile yapılmıştır. Araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışanların %50'Si erkek (104 kişi) ve %50'si kadındır (103 kişi). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu bekar (%55), 18-31 yaş aralığında (%57), lisans mezunu (%52) ve 1-10 yıl aralığında (%79) mesleki deneyime sahiptir.

3.2. Ölçekler

Çalışmada istismarcı yönetim için 15 ifadeden oluşan Tepper (2000) tarafından geliştirilen istismarcı yönetim (abusive supervision) ölçeği kullanılmıştır. Potansiyel yaratıcılık için 6 ifadeden oluşan DiLiello ve Houghton'un (2008) tarafından geliştirilen potansiyel yaratıcılık (creative potentiel) ölçeği kullanılmıştır. Girişimcilik yönelimi/eğilimi için ise Hiscrih ve Peters'in (2002) tarafından geliştirilen 8 ifadeden oluşan girişimcilik yönelimi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan

ölçeklerdeki tüm ifadeler, beşli Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum).

3.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği için değişkenler IBM SPSS 21.0 programında açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş, tüm boyutların varyansın %60.17'lik kısmını açıkladığı gözlenmiştir. Bu faktörlerin açıklama yüzdeleri sırasıyla istismarcı yönetim için %33.36, potansiyel yaratıcılık için %13.71 ve girişimcilik yönelimi için ise %13.11'dir (KMO=.90; x2=4342.407; df=406; p<0.001). Güvenilirlik için ise içsel tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklerin Cronbach's (1951) Alpha değerleri istismarcı yönetim, potansiyel yaratıcılık ve girişimcilik yönelimi için sırasıyla α=.96, α=.86 ve α=.84'dir. Bu sonuçlar ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir (Ho, 2014; Hair vd., 2010; Byrne, 2001; Hu ve Bentler, 1999; Sümer 2000).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizlerinde IBM SPSS 22.0 paket programı ve Hayes (2013a) tarafından IBM SPSS ile uyumlu geliştirilen PROCESS makrosu (macro = bir dizi komut) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov Z testi yapılmıştır (p>0.05). Araştırmada çoklu normallik varsayımı için Mahalanobis uzaklık ve Mahalanobis D^2 değerleri hesaplanmış ve uç değerler (2 gözlem) ayıklanmıştır. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki nedensel etki ve aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla da hiyerarşik regresyon analizi ve bootstrap yönteminden yararlanılmıştır.

3.5. Bulgular ve Değerlendirme

Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkilerin belirlenmesi amacıyla IBM SPSS 22.0 aracılığıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istismarcı yönetim ve girişimcilik yönelimi arasında (r= -.26, p<0.01) ve istismarcı yönetim ve potansiyel yaratıcılık arasında (r= -.24, p<0.001) negatif ve potansiyel yaratıcılık ve girişimcilik yönelimi arasında ise (r= .59, p<0.001) pozitif ve anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Diğer yandan istismarcı yönetim ve girişimcilik yönelimi arasında potansiyel yaratıcılığın aracılık etkisi, aracılık etkisinin değerlendirilmesinin geleneksel metodu olan Barron ve Kenny'in (1986) çok aşamalı süreci (dört aşamalı) takip edilerek analiz edilmiştir.

Modelin toplam etkiler açısından standardize edilmiş katsayıları incelendiğinde, istismarcı yönetimin girişimcilik yönelimi (β = -.15, p<0.01; c yolu, adım 1) ve potansiyel yaratıcılık üzerinde negatif etkilerinin (β = -.15, p<0.01; a yolu, adım 2) olduğunu göstermektedir. Diğer yandan potansiyel yaratıcılığın ise girişimcilik yönelimini pozitif olarak (β = .49, p<0.001; p<0.01; b yolu, adım 3) etkilediğini göstermektedir. Dördüncü adımda (c′ yolu, direkt etki) yani hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise birinci adımdaki β katsayısının değeri -0.15'den -0.07'e (c′ yolu) düşmüştür. Dolaylı etkinin β katsayısı ise yaklaşık olarak -0.08'e karşılık gelmektedir. Sonuç olarak istismarcı yönetim ve girişimcilik eğilimi arasında potansiyel yaratıcılığın kısmi aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu aracılık etkisinin anlamlılığını belirlemek için ise Sobel testi (1982) yapılmıştır. Analiz sonucunda istismarcı yönetim ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkide potansiyel yaratıcılığın anlamlı bir şekilde aracılık yaptığı (z= -3.120, p<.01) sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

Örneklem büyüklüğünün 207 olması nedeniyle elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında bootstrap yöntemi ile örneklem büyüklüğü 1000 olarak belirlenerek yeniden sınanmıştır. İstismarcı yönetimin girişimcilik yönelimi üzerindeki dolaylı/aracılık etkileri, güven aralıklarının alt ve üst seviyelerinin sıfır rakamını içermemesi nedeniyle % 95 güven aralığında anlamlı olarak bulunmuştur. Bu bulgu potansiyel yaratıcılığın girişimcilik yönelimi üzerinde aracılık etkisinin (indirekt etki) olduğunu göstermektedir (*ab* = -0.07, BCa (bias-corrected and accelerated – yanlılığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış) CI [-0.22, -0.06]). Aracı değişken olan potansiyel yaratıcılığın toplam etkinin (c yolu)

yarısına denk geldiği söylenebilir (P_M = .51). Sonuç olarak aracılık testleri, potansiyel yaratıcılığın istismarcı yönetim ve girişimcilik yönelimi ilişkisinde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

4. Sonuç

Araştırma sonucunda, liderin/yöneticinin istismarcı yönetimin potansiyel yaratıcılığı negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuç Lio, Liao ve Loi (2012), Zhang (2015) tarafından yapılan araştırma ile tutarlıdır. Liderliğin karanlık yönü olarak ifade edilen istismarcı yönetim ile liderin sergilemiş olduğu sözlü ve sözlü olmayan davranışları düşmanca ve korku duyulan bir iş çevresi yaratmakta ve bunun sonucu olarak da çalışan işyerinde gerilmekte, strese girmekte ve baskı hissetmektedir. Bu şartlar altında normalde kendi kaynaklarına yatırım yapmaya ve bunları geliştirmeye istekli olan bir çalışan, ilk başlarda bu kaynaklarını sadece yöneticisinin yarattığı iklimi dağıtmak, iş kalitesinin istenilen seviyede tutturmak ve iş yaşamındaki varlığını sürdürmek için kullanmaya devam etmektedir (Zhang, 2015). Bununla birlikte yöneticisinin bu kaba ve güvensiz davranışlarını azaltmak adına çaba sarf etmektedir. Ancak çalışanın çaba ve emeği yani işte kendisine yatırım yaptığı kaynakları yöneticisinin bu davranışları sonucunda zamanla azalmaya başlayacaktır (Harris, Lambert ve Harris, 2013). Sonuç olarak bu durum çalışanların orijinal ve yeni olan yaratıcılık performansına yönelik motivasyonu etkileyerek girişimcilik yönelimini negatif olarak etkilemektedir. Bu anlamla yaratıcı fikirlerin girişimcilik yönelimi ile hayata geçmesi, liderin/yöneticinin istismarcı yönetimi nedeniyle engellenmektedir.

KAYNAKÇA

Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). "Scale development and construct clarification of servant leadership". *Group & Organization Management, 31*(3), 300-326.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley&Sons.

Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Chan, M.E., & McAllister, D.J. (2014). "Abusive supervision through the lens of employee state paranoia". *Academy of Management Review, 39*(1), 44-66.

DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2008). "Creative potential and practiced creativity: Identifying untapped creativity in organizations". *Creativity and Innovation Management, 17*(1), 37-46.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective". *The Leadership Quarterly, 6*(2), 219-247.

Greenleaf, R. K. (1996). *On becoming a servant leader*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gu, J., Song, J., & Wu, J. (2016). "Abusive supervision and employee creativity in China: departmental identification as mediator and face as moderator". *Leadership & Organization Development Journal*, *37*(8).

Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis, 7th Edition*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Harris, K. J., Lambert, A., & Harris, R. B. (2013). "HRM effectiveness as a moderator of the relationships between abusive supervision and technology work overload and job outcomes for technology end users". *Journal of Applied Social Psychology*, *43*(8), 1686-1695.

Hayes, A.F. (2013a). PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13. URL: http://www.guilford.com/p/hayes3, Erişim Tarihi: 14.10.2016.

Hayes, A.F. (2013b). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.

Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. McGraw-Hill Higher Education.

Ho, R. (2014). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation with SPSS*. Boca Raton: Chapman and Hall/CRC Press.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.

Kacmar, K. M., Whitman, M. V., & Harris, K. J. (2013). The lingering impact of abusive supervision. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, *18*(3), 51.

Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). "Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development". *Journal of Management, 24*(1), 43-72.

Lin, W., Wang, L., & Chen, S. (2013). Abusive supervision and employee well-being: The moderating effect of power distance orientation. *Applied Psychology*, *62*(2), 308-329.

Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). "The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity". *Academy of Management Journal*, *55*(5), 1187-1212.

Lord, R. G., Brown, D. J., & Freiberg, S .J. (1999), "Understanding the dynamics of leadership: the role of follower self-concepts in the leader/follower relationship". *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 78*(3), 167-203.

Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models (pp. 290-312)*. In S. Leinhart (ed.), Sociological Methodology. San Francisco: Jossey-Bass.

Sümer, N. (2000). "Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar". *Türk Psikoloji Yazıları*, 3: 49-74.

Tepper, B. J. (2000). "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal, 43*(2), 178-190.

Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). "Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 109*(2), 156-167.

Thatcher, S. M., & Brown, S. A. (2010). Individual creativity in teams: The importance of communication media mix. *Decision Support Systems*, *49*(3), 290-300.

Weiss, H.M. & R. Cropanzano (1996). "Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work". *Research in Organizational Behavior, 18*(1), 1-79.

Zhang, R. (2015). *Buffering or exacerbating?: Climate effects on the curvilinear relationship between abusive supervision and creativity* (Doctoral dissertation), Hong Kong, China.

ÇATIŞMA YÖNETİMİ ALGISI VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi mfcavus@osmaniye.edu.tr

Doktora Öğrencisi Alptekin DEVELİ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi alptekindeveli@gmail.com

Doktora Öğrencisi Seda GÜĞERÇİN

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi sedagugercin@gmail.com

Doktora Öğrencisi Müberya AKBULUT

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi muberyaakbulut@osmaniye.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı çatışma yönetiminin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırma, Adana ilinde farklı iş kollarında faaliyet gösteren 200 adet beyaz yakalı özel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çatışma yönetimi için Rahim ve Magner (1995)'in ve üretkenlik karşıtı iş davranışları için ise Bennett ve Robinson (2000)'un ölçekleri temel alınmıştır. Beşli Likert ölçeğine göre yapılandırılmış anket formu ile elde edilen veriler SPSS.18 istatistik yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre tümleştirme tarzıyla örgütsel sapma davranışlarının, uzlaşma tarzıyla da hem bireylerarası hem de örgütsel sapma davranışlarının yönlendirilebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte uyma, zorlama ve kaçınma tarzlarıyla bireylerarası ve örgütsel sapma davranışlarına etki edilemeyeceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Çatışma Yönetimi, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Üretim Karşıtı Davranışlar

1. Giriş

Ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş insanların çeşitli kişisel özellikleri, statü, değer ve algılama farklılıkları ile örgüt içerisindeki iletişim problemleri, kıt kaynaklar ve yönetimden kaynaklanan bazı sorunlar işgörenlerin, grupların ve hatta işletmelerin çatışmalarına neden olabilmektedir. Söz konusu sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan çatışmalar personelin tutum ve davranışlarını etkilemekte ve literatürde "örgüte ve örgüt üyelerine yönelik kasıtlı ve zarar verme amacı taşıyan davranışlar (Spector ve Fox, 2002: 3)" şeklinde tanımlanan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının görülmesine yol açabilmektedir. Bu kapsamda "anlaşmazlık ve huzursuzluğun örgütün yararına olacak şekilde yönlendirilmesi (Akkirman, 1998: 3)" anlamına gelen çatışma yönetimi olgusunun üretkenlik karşıtı iş davranışları ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu bu çalışmanın araştırma konusunu oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetimi; bir organizasyon içerisindeki bireyler veya grupların anlaşmazlığa düşmelerine sebep olan farklılıkları örgütsel etkinlik yararına kullanma faaliyetidir. Çatışma yönetimi yaklaşımı öğrenmenin, yaratıcılığın ve örgütsel etkililiğin geliştirilebilmesi amacıyla çatışmaların fonksiyonel olmayan sonuçlarının en aza indirilmesi ve fonksiyonel sonuçlarının ise arttırılması için etkili stratejilerin planlanmasını ve uygulanmasını içerir (Rahim, 2002: 208).

Çatışma yönetiminin tümleştirme, uyma, zorlama, kaçınma ve uzlaşma şeklinde beş boyutu bulunmaktadır.

2.1.1. Tümleştirme (Problem Çözme)

Tümleştirme, taraflar arasındaki işbirliğini konu edinen bir çatışma yönetimi tarzıdır. Tümleştirme tarzıyla söz konusu anlaşmazlık için taraflarca makul karşılanacak bir çözüme gidilmeye çalışılır. Tümleştirme tarzına örnek olarak; tarafların birbirlerine karşı dürüst olmaya söz vermeleri, bilgi alışverişinde sürekliliği sağlayacaklarını garanti etmeleri ve görüş farklılıklarını açıkça konuşarak anlaşmazlığa düşülen noktaları yapıcı hale getirmeye çalışmaları gösterilebilir (Rahim ve Magner, 1995: 123).

2.1.2. Uyma (Ödün Verme, Yatıştırma, Yumuşatma)

Bu çatışma yönetimi tarzı ile karşı tarafı memnun etmek için anlaşmazlıklar göz ardı edilmeye ve müşterek olan yanlar ön plana çıkarılmaya çalışılır (Rahim ve Magner, 1995: 123). Genellikle aralarında güç mesafesi bulunan taraflar arasında kullanılan bu yöntem, bir astın anlaşmazlığa düştüğü bir üstünün isteklerine boyun eğmesi örneği ile açıklanabilir (Karip, 1999: 62-63'den aktaran Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 224).

2.1.3. Zorlama (Hükmetme)

Zorlama tarzı kazan-kaybet yaklaşımıyla veya bir kazanç elde edebilmek için zorlayıcı davranışlar göstermeyle tanımlanabilir (Rahim ve Magner, 1995: 123). Burada istenilen amaçlara ulaşılmaya çalışılırken karşı tarafın ihtiyaç ve beklentileri göz ardı edilir (Rahim, 2002: 220).

2.1.4. Kaçınma

Bu tarz geride durma, sorumluluğu başkasına yükleme ve kaçınarak sürüncemede bırakma durumlarıyla açıklanabilir (Rahim ve Magner, 1995: 123). Kısa vadeli bir çatışma yönetimi tarzı olan bu yöntem, anlaşmazlıkları görmezlikten gelme ile ilgilidir (Koçel, 2013: 656).

2.1.5. Uzlaşma

Uzlaşma tarzı, her iki tarafında kabul edeceği bir karar için karşılıklı olarak gösterilen fedakarlıkları veya paylaşımları ifade eder (Rahim ve Magner, 1995: 123). Çatışan tarafların aynı derecede güçlü olduğu durumlarda veya müzakere sürecinin çıkmaza girdiği zamanlarda kullanışlı olan bir tarzdır (Rahim, 2002: 220).

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışı bir çalışanın örgütüne veya örgütünün bir üyesine kasıtlı bir şekilde zarar vermesi şeklinde tanımlanabilir (Spector ve Fox, 2002: 3). Başka bir deyişle üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel norm ve değerleri ihlal eden, örgütün ve örgüt içindeki kişilerin mutluluğunu tehdit eden bilinçli davranışlar olarak tanımlanabilir (Bennett ve Robinson, 1995: 556). Çalışanın örgütüne verdiği zarar "örgütsel sapma", örgütün bir üyesine verdiği zarar ise "bireylerarası sapma" isimleriyle üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını oluşturmaktadır.

2.2.1. Bireylerarası Sapma

Bireylerarası sapma boyutu; bir işgörenin alaycı tavırlar göstermesi, kırıcı sözler söylemesi, etnik, ırkçı veya dini söylemlerde bulunması, hakaret içeren konuşmalar sarf etmesi, kötü şakalar yapması, kaba davranışlarda bulunması ve herkesin içinde başkalarını utandırıcı davranışlar sergilemesi olarak tanımlanabilir (Bennett ve Robinson, 2000: 360).

2.2.2. Örgütsel Sapma

Örgütsel sapma boyutu ise; bir işgörenin örgüte ait herhangi bir eşya veya metayı izinsiz kullanması, mesai saati içinde boş vakit geçirmesi, işe geç gelmesi, kasıtlı olarak yavaş çalışarak işine az emek vermesi, üstlerinin kural ve talimatlarına uymaması, iş ortamını kirletmesi, fazla mesai ücreti almak için işini gereksiz yere uzatması, harcadığından fazla para almak için masraf makbuzunda değişiklik yapması, işyerine ait gizli bilgileri yetkisi olmayan kişilerle paylaşması ve işyerinde uyuşturucu veya alkol kullanması örnekleri ile açıklanabilir (Bennett ve Robinson, 2000: 360).

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Adana ilinde farklı iş kollarında faaliyet gösteren 212 adet beyaz yakalı özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma için veri toplama yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Cevaplayıcı hatasından dolayı 12 adet anket çıkarılarak, 200 adet anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

3.2. Ölçekler

Çatışma yönetimine dair çalışanların algılarını ölçmek amacıyla Rahim ve Magner (1995)'in geliştirmiş olduğu beş boyut ve yirmi sekiz maddeden oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeğin boyutları; tümleştirme (7 madde), uyma (6 madde), zorlama (5 madde), kaçınma (6 madde) ve uzlaşma (4 madde) şeklindedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla ise Bennett ve Robinson (2000)'un geliştirmiş olduğu iki boyut ve on dokuz maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları; bireylerarası sapma (7 madde) ve örgütsel sapma (12 madde) şeklindedir. Beşli Likert ölçeğine göre yapılandırılmış anket formu ile elde edilen veriler SPSS.18 istatistik yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir.

4. Verilerin Analizi ve Bulgular

4.1. Frekans Analizi

Yapılan frekans analizi sonucu 200 adet katılımcının %55'inin (110 kişi) kadın, %45'inin (90 kişi) erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların %60.5'i (121 kişi) 26-35 yaş aralığı ile en büyük payı oluşturmaktadır. Sonrasında %22.5'lik (45 kişi) bir pay ile 36-45 yaş arasındaki katılımcılar yer almaktadır. %9'luk (18 kişi) dilim 46 üstü yaş arasındaki katılımcıları temsil ederken, en küçük payı %8 (16 kişi) oranı ile 18-25 yaş grubu teşkil etmektedir. Katılımcıların %45,5'i (91 kişi) lisans düzeyinde eğitimlidir. Bu oranı %27 (54 kişi) ile yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitimliler, %14,5 (29 kişi) ile lise düzeyinde eğitimliler, %7,5 (15) kişi ile önlisans düzeyinde eğitimliler ve %5,5 (11) kişi ile ilköğretim düzeyinde eğitimli olanlar takip etmektedir.

4.2. Güvenirlik Analizi

Türkiye'de yapılan bir çok araştırmada doğrulayıcı faktör yüklerinin geçerliliği ispatlanan çatışma yönetimi ölçeği (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012; Gümüşeli, 1994) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğine (Kanten vd., 2015; Dirican, 2013) ait iç tutarlılıkları değerlendirmek amacıyla cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucu; çatışma yönetimi ölçeğinin alfa katsayısı .77 olarak elde edilirken, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alfa katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Bu alfa değerleri ölçeklere ait içsel tutarlılıkların güvenilir (.77) ve çok güvenilir (.85) düzeyde var olduğunu göstermektedir.

4.3. Korelasyon Analizi

Yapılan korelasyon analizi Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Korelasyon Analizi

	BİREYLERARASI SAPMA	**ÖRGÜTSEL SAPMA**
Tümleştirme	-,101	-,260**
Uyma	-,064	-,088
Zorlama	,103	-,053
Kaçınma	-,091	-,003
Uzlaşma	-,217**	-,266**

*p<0.05 düzeyinde anlamlı, **p<0.01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizi sonuçlarına göre çatışma yönetimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarından tümleştirme ile örgütsel sapma arasında (-.260, **p<0.01), uzlaşma ile bireylerarası sapma arasında (-.217, **p<0.01) ve uzlaşma ile örgütsel sapma arasında (-.266, **p<0.01) anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte çatışma yönetimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarından tümleştirme ile bireylerarası sapma arasında, uyma ile bireylerarası sapma ve örgütsel sapma arasında, kaçınma ile bireylerarası sapma ve örgütsel sapma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir.

4.4. Regresyon Analizi

Yapılan çoklu regresyon analizi Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Regresyon Analizi

	BİREYLERARASI SAPMA		**ÖRGÜTSEL SAPMA**	
R^2	,092		,101	
F	3,935		4,347	
Sign.	,002		,001	
	Beta	**Sign.**	**Beta**	**Sign.**
Tümleştirme	-,036	,681	**-,196**	,024
Uyma	,136	,116	,080	,354
Zorlama	,202	,008	,078	,299
Kaçınma	-,100	,176	,036	,626
Uzlaşma	**-,310**	,001	**-,230**	,015

Öncelikle bağımsız değişken olan çatışma yönetimi boyutları (tümleştirme, uyma, zorlama, kaçınma, uzlaşma) ile bağımlı değişken olan bireylerarası sapma arasında yapılan çoklu regresyon analizinde çatışma yönetimi boyutlarının bu modelin %092'sini açıkladığı görülmektedir. F değeri anlamlı ve ,002 düzeyinde geçerlidir. Bağımsız değişken olan çatışma yönetimi boyutları (tümleştirme, uyma, zorlama, kaçınma, uzlaşma) ile bağımlı değişken olan örgütsel sapma arasında yapılan çoklu regresyon analizinde ise çatışma yönetimi boyutlarının bu modelin %101'ini açıkladığı görülmektedir. F değeri anlamlı ve ,001 düzeyinde geçerlidir. Beta değerinden hareketle bu ilişkideki bağımlı değişkeni etkileme sırasına bakıldığında uzlaşmanın -,230 değeri ile en büyük etkiye sahip olduğu sonrasında ise -,196 değeri ile tümleştirmenin geldiği görülmektedir.

5. Sonuç

Çatışma kavramının örgütler arasındaki gelişimine bakıldığı zaman; çatışmanın önceleri örgütün bütününe zarar veren ve ortadan kaldırılması gereken olumsuz bir durum olarak görüldüğü, sonrasında çok sık ortaya çıkması sebebiyle doğal karşılandığı ve nihayet problem çözme yeteneği, iş

başarımı ve yaratıcılık gibi örgütsel etkililiğe katkı sağlayacak çıktıların gelişimi için makul düzeyde gerekli olduğunun düşünüldüğü görülmektedir (Şimşek vd., 1998: 170-171; Özer vd., 2015: 535).

Çatışmalar sonuçları itibariyle kimi zaman üzeri örtülü, kimi zaman ise açıkça örgüte zarar verir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise personelin örgüte direkt olarak zarar veren, yıkıcı hareketleri olarak karşımıza çıkar. Bu anlamda bu araştırma, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yıkıcı etkilerine çatışma yönetimi tarzlarıyla çözümler getirecek olması sebebiyle önem arz etmektedir.

Yabancı literatürdeki benzer konulu çalışmalara bakıldığında liderlik, bireylerarası çatışma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen Kessler vd. (2013), bireyler arasındaki çatışmaların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının görülmesine sebep olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bir diğer benzer çalışmada ise kurumdaki ruh sağlığı bozuk çalışanlar ve çatışmanın çalışanların duygusal refahını ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını nasıl etkilediği Boddy (2014) tarafından incelenmiş, ruh sağlığı bozuk çalışanların çatışma ortamı yarattığı, bu ortamın ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebep olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buradaki sonuçlarla paralellik göstermekle birlikte, bu çalışmada söz konusu üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kurum lehine kazanımlar verecek hale nasıl getirileceği tartışılmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre sorumlusu olduğu kurumdaki çalışanlar arasında kasıtlı zarar verici davranışlar gözlemleyen bir yönetici, uzlaşma yolu ile söz konusu davranışları örgütünün çıkarına dönüştürebilecektir. İşgörenleri üzerinde örgütsel düzeyde sapkın hareketler tespit eden yönetici ise tümleştirme ve uzlaşma yollarıyla bu olumsuz hareketleri örgütsel amaçlara destek sağlayan olumlu etkilere çevirebilecektir. Ancak işyerinde, ister çalışanları arasında ister kuruluşu üzerinde olsun, yıkıcı davranışlar gören yönetici; uyma, zorlama veya kaçınma yollarıyla bir sonuca varamayacaktır.

Bu araştırma, Türkçe literatürde çatışma yönetimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir arada incelendiği ilk çalışma olması sebebiyle bilimsel birikime sağlayacağı katkı bakımından özgün bir değere sahiptir. Bununla birlikte Rahim ve Magner (1995)'in çatışma yönetimi ölçeğinin beş boyutunu "kendine ilgi düzeyi" ve "diğerlerine ilgi düzeyi" şeklinde gruplandırmaya imkan verdiği ve Bennett ve Robinson (2000)'un üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin bireylerarası sapma boyutunu "politik saptırma" ve "bireye saldırı"; örgütsel sapma boyutunu ise "üretimi saptırma" ve "mülkiyeti saptırma" şeklinde gruplandırmaya imkan verdiği diğer araştırmacıların dikkatine sunulur.

KAYNAKÇA

Akkirman, A. D. (1998), "Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri." Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13 (2), ss. 1-11.

Ayoko, O. B., Callan, V. J. ve Härtel, C. E. (2003), "Workplace Conflict, Bullying, and Counterproductive Behaviors." The International Journal of Organizational Analysis, 11 (4), ss. 283-301.

Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (1995), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study." Academy of Management Journal, 38 (2), ss. 555-572.

Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000), "Development of a Measure of Workplace Deviance," Journal of Applied Psychology, 85 (3), ss. 349-360.

Bruk-Lee, V. ve Spector, P. E. (2006), "The Social Stressors-Counterproductive Work Behaviors Link: Are Conflicts With Supervisors and Coworkers the Same?" Journal of Occupational Health Psychology, 11 (2), ss. 145-156.

Boddy, C. R. (2014), "Corporate Psychopaths, Conflict, Employee Affective Well-Being and Counterproductive Work Behaviour." Journal of Business Ethics, 121 (1), ss. 107-121.

Dirican, A. H. (2013), Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşıtı Davranışları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K. ve Kessler, S. R. (2012), "The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations Between Counterproductive Work Behaviour and Organizational Citizenship Behaviour." Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85 (1), ss. 199-220.

Gümüşeli, A. İ. (1994), İzmir İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenler İle Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri, Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.

Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015), "Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü." Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences, 29 (2), ss. 365-391.

Karcıoğlu, F., ve Alioğulları, Z. D. (2012), "Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi." Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26 (3-4), ss. 215-237.

Karip, E. (1999). Çatışma Yönetimi, PegemA Yayıncılık.

Kessler, S. R., Bruursema, K., Rodopman, B. ve Spector, P. E. (2013), "Leadership, Interpersonal Conflict, and Counterproductive Work Behavior: An Examination of the Stressor–Strain Process." Negotiation and Conflict Management Research, 6 (3), ss. 180-190.

Koçel, T. (2013), İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar) 14. İstanbul: Beta.

Özer, K.O., Hızıroğlu , M. ve Saldamlı, A. (2015), Yönetsel ve Örgütsel Etkinliği Geliştirme Yöntemleri, Çatışma Yönetimi içinde ss. 516-541. İstanbul: Adra Yayıncılık

Rahim, M. A. ve Magner, N. R. (1995), "Confirmatory Factor Analysis of the Styles of Handling Interpersonal Conflict: First-Order Factor Model and Its Invariance Across Aroups," Journal of Applied Psychology, 80 (1), ss. 122-132.

Rahim, M. A., (2002), "Toward a Theory of Managing Organizational Conflict," International Journal of Conflict Management, 13 (3), ss. 206-235.

Spector, P. E., ve Fox, S. (2002), "An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior." Human Resource Management Review, 12 (2002), ss. 1-24.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara*.

BİREYSEL PERFORMANSIN ÖNCÜLLERİ: ÖRGÜTSEL SİNİZM, ZORUNLU ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI VE İŞ TATMİNİ ETKİLEŞİMİ

Dr.Mustafa Kemal TOPCU

Fokus Yaşam Akademisi,topcumustafakemal@yahoo.com

Dr.Memduh BEGENİRBAŞ

Kara Kuvvetleri Komutanlığı, mbegenirbas@yahoo.com

Dr.Ercan TURGUT

Kara Harp Okulu, eturgut@kho.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ZÖVD), örgütsel sinizm ve iş tatmininin çalışanların bireysel performanslarına olan etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışma, Ankara Sanayi Odasına üye firmalarda çalışanlardan oluşan ve belli bir eğitim almak üzere bir araya gelmiş 138 bireyden toplanan veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arası ilişkiler korelasyon, etkileri ise regresyon analizleri ile ortaya konurken, değişkenlere ait ölçeklerin doğrulanması esnasında yapısal eşitlik modelinden (AMOS 21) yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular, genel olarak ZÖVD'nin ve örgütsel sinizmin çalışanların performansları üzerinde negatif, iş tatminlerinin ise pozitif etkileri olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Performans, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm, İş Tatmini

1. Giriş

Günümüzde iş yaşamının niteliği ve hızlı değişim örgütlerin üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskı yöneticilerin ve çalışanların sahip olması gereken bilgi, beceri ve yeteneklerinin artarak çeşitlenmesine neden olmakta ve bu durum da çalışanlardan beklenen iş performansının yükselmesi olarak yansımaktadır. Önümüzdeki yıllarda da çalışanlardan yüksek düzeyde performans beklentisinin devam edeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışanların performanslarının artmasında rol oynayan tüm faktör ve değişkenlerin en uygun şekilde örgüt yapısında ve işleyişinde yer almasını sağlamak örgütsel başarı için bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu kapsamda performans, örgütlerin üzerinde özenle durduğu ana konulardan birisi olarak seçim aşamasından işten ayırmaya kadar insan kaynakları uygulamalarının tamamında belirleyici bir rol oynamaktadır (Viswesvaran ve Önes, 2000). Bireysel performansın öncülü olarak kişilik (Barrick ve Mount, 1991; Tett vd., 1991; Hurtz ve Donovan, 2000), duygu durumu (Cropanzano vd., 1993), öz değerlendirme (Kacmar vd., 2009) ve duygusal zeka (Cote ve Miners, 2006) gibi bireysel faktörlere, işe bağlanma (Rich, vd., 2010), örgütsel adalet (Konovsky ve Cropanzano, 1991), duygusal tükenme (Wright ve Cropanzano, 1998), üretkenlik karşıtı davranışlar (Sackett, 2002) ve iş tatmini (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985; Judge vd., 2009) gibi örgütsel faktörlere ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Ancak örgütsel davranış yazınında yakın zamanlarda çalışılmaya başlanan konulardan zorunlu vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizmin bireysel performansı ne şekilde etkilediğine yönelik çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu sebeple, bu çalışma Ankara Sanayi Odasına üye firmalarda çalışanlardan oluşan bir örneklemde bireysel performansın öncülü olarak zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm ile birlikte iş tatminine etkisinin belirlenmesi maksadıyla tasarlanmıştır. Bu amaçla bütüncül bir yaklaşımla öncüller arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerle birlikte değişkenlerin performans üzerindeki etkisinin ortaya konması hedeflenmektedir.

Bu güne kadar yapılan çalışmalarla sinizm ile iş tatmini ilişkisi Nafei (2013) ve Arabacı (2010), iş tatmini ile performans arasındaki ilişki Iaffaldano ve Muchinsky (1985) ile Judge ve arkadaşları (2009) gibi alan yazarları tarafından ortaya konmaya çalışılmıştır. Ancak tüm değişkenleri bir arada inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu durum çalışmanın yazına yapacağı katkısı açısından önemini artırmaktadır.

2. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

2.1. İş Performansı

Performans, örgütlerde belirli bir amacın, fonksiyonun veya görevin yürütülmesiyle ya da gerçekleştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak (Borman ve Motowidlo, 1993), bireyin işini yerine getirmek için harcamış olduğu tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyidir. Bir kişinin performansı, sahip olduğu nitelikler ve yetenekler ile inanç ve değerlerine bağlıdır (Morillo, 1990). Yani bireysel performans değişime ve etkiye açık bir özelliğe sahiptir. Yazın taramasında araştırmacıların iş performansına yönelik farklı tanımlarına rastlamak mümkündür. Rousseau ve McLean (1993), iş performansını çalışanların ücret karşılığında sarf etmeleri gereken gayret olarak nitelendirirken, Kohli (1985) çalışanın kendine eşdeğer çalışanlara kıyasla iş ile ilgili davranış ve çıktılarının verimlilik düzeyi olarak tanımlamıştır. İş performansı, çalışan tarafından kontrol edilen ve organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunan her türlü faaliyet ve davranış olarak da ele alınmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002). Hizmet sektöründe iş performansı, hem hizmet sunumu gibi somut, hem de kişiler arası davranış ve duygu gösterimleri gibi soyut görünümlü olarak karşımıza çıkabilmektedir (Bitnervd, 1990).

2.2. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Çalışanların kendi arzuları ile sergilemiş olduğu görev tanımlarının ötesindeki yardım sever davranışları, onların örgütlerine daha çok bağlanmalarını sağlarken, bireysel ve takımsal performansı artırmaktadır.(Organ ve Ryan, 1995). Ancak son dönemlerde alan yazında tartışılan konuların arasında "Acaba söz konusu rol ötesi davranışlar belirli bir düzeyden sonra örgüt ve çalışan açısından olumsuzluklar yaratabilir mi?" sorusu da yer almaktadır (Porpara, 1989; Vigoda-Gadot, 2006). Çalışanların sergilemiş olduğu diğergamlık, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem gibi rol ötesi davranışlar acaba zamanla yöneticiler tarafından çalışanın iş tanımı içerisinde değerlendirilebilir mi? İşte bu soru örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) karanlık yönlerinin bulunduğuna işaret ederek, iyi yönetilemeyen ÖVD'nin günümüz rekabet koşullarının da vermiş olduğu bir algı ile zorunluluk haline dönüşebileceğini göstermektedir (Vigoda-Gadot, 2006). Çalışanların kendi istekleri ile göstermiş oldukları ekstra rol davranışları zaman içerisinde yöneticiler ve hatta çalışma arkadaşları tarafından normal olarak görülmeye başlayabilir ve artık bu noktadan itibaren başta iyi niyet ve yardımseverlik duyguları ile başlayan söz konusu ekstra görev ve rol tanımları artık çalışandan beklenen davranış olarak algılanabilmektedir(Porpara, 1989). Özellikle işveren ve yöneticiler maksatlı olarak bazı çalışanların sergilemiş oldukları ÖVD'leri tüm çalışanlardan bekler ve ister hale gelmektedir. Bir anlamda çalışanların başta iyi niyet ve kendi isteği ile göstermiş oldukları yardım severlik, centilmenlik ve politika yapımına katılım gibi iyi niyete dayanan, görevlerinin ötesinde yaptıkları işler kendilerine ve hatta diğer örgüt çalışanlarına da zorunluluk olarak iş ve görev tanımlarında yer alır hale gelerek Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ZÖVD) haline gelmektedir (Vigoda-Gadot, 2006). Bu kapsamda zaman içerisinde ZÖVD, ÖVD'nin sosyal ve olumlu yapısının örgüt içerisindeki olumsuz yansıması haline dönüşebilmektedir (Porpara, 1989).

2.3. Örgütsel Sinizm

Sinizm, örgütler açısından önemlidir çünkü bir dizi olumsuz örgütsel sonuçları da beraberinde getirebilmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Özellikle sinizm, örgüte bağlılığı azaltmakta, iş tatminini düşürerek, çalışanların örgütlerine karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır (Dean vd, 1998). Örgütsel sinizm, çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması, örgüte karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesi ve

örgüte karşı birçok kişi tarafından paylaşılan şüpheler ve güvensizliktir (Brandes 1997).Ayrıca örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne yönelik geliştirdiği olumsuzluklar neticesinde (Erdostvd, 2007), değişik disiplinlerden de beslenerek, örgüte ilişkin olumsuz duygu, tutum ve davranışlar ile inançlar eğilimidir (Dean vd, 1998). Bu bağlamda Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi; *bilişsel*, *duyuşsal* ve *davranışsal* olarak üç alt boyutta ele almışlardır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, organizasyonun dürüstlük ve şeffaflıktan yoksun olduğu düşüncesini ifade ederken, duyuşsal boyutu duygular ve duygusal tepkilere, davranışsal boyutu ise gözlenebilir olumsuz hareketlere işaret etmektedir (Stanleyvd, 2005).

2.4. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işi ile ne kadar mutlu olduğunun ifadesi (Mrayyan, 2005) veya kişinin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır (Samad, 2006). Genel anlamda iş tatmini, işin ve çalışanların isteklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleşen, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur (Fritzsche ve Parrish, 2005). İş tatmini çalışanların işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepkiler şeklinde de tanımlanmaktadır (Weiss, 2002). Çalışanın işine gösterdiği duygu, olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, bireyin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali iş tatmini, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz ruh hali de iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir (Spector, 1996).

2.5. Performans ile Öncül Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Hipotezler

İşletmelerin başarısında en önemli unsurlardan birisi insan faktörüdür. İşletmelerin daha verimli ve etkili olabilmeleri, rekabet avantajı sağlayabilmeleri ancak çalışanlarının başarısına bağlıdır. Çalışanların performanslarını geliştirme konusunda üzerinde durulandeğişkenlerden bir tanesi de iş tatminidir (Akkoç vd., 2012).Nitekim Iaffaldano ve Muchinsky (1985) iş tatmini ile performans arasında sezgisel olarak kuvvetli bir ilişki varsayımı olduğunu ancak yaptıkları meta-analiz sonucunda ilişkinin beklenen kadar kuvvetli olmadığını ortaya koymaktadır. Judge ve arkadaşları (2009) iş tatmini ve performans arasındaki kuvvetli ilişkiden bahsetmekle birlikte yönü ve aracılık yapan diğer değişkenlerin araştırılması gerektiğini belirtmektedir.Bu durum sosyal değişimteorisi ile açıklanmaktadır (Loi vd., 2006). Blau (1964)'nun sosyal değişim kuramı, çalışanlar ile organizasyon arasında var olan göreli ama net bir şekildebelirli olmayan, beklentilerle ilişkili karşılıklı zorunlulukları ifade etmektedir(Coyle-Shapiro ve Conway, 2005). Bu teoriye göre, çalışanlarörgüt faaliyetlerinin kendileri açısından faydalı olduğuna inançları ölçüsünde bağlılık ve performans göstererek karşılık vermektedir (Rhoades ve Eisenberger,2002).Çalışanların yüksek performans göstererek verimli bir şekilde çalışabilmeleri işlerinden tatmin olarak motive olmalarıyla mümkündür (Feldman ve Arnold, 1983; Poon, 2004).

Diğer yandan, kendi irade ve istekleri dışında ZÖVD sergilemeleri istenen çalışanlar ile örgüt içerisinde sinik davranış sergileme eğilimi hisseden ve sinik davranış sergileyenlerin performanslarının da söz konusu teoriye göre düşük olması muhtemeldir. Zira yapılan bir çalışmada (Brown ve Cregan, 2008) sinik çalışanların, örgüt ve yönetim hakkındaki olumsuz düşüncelerine bağlı olarak performanslarında düşüklük tespit edilmiştir. Candan (2013) örgütsel sinizmin performans üzerine etkilerini kavramsal olarak tartışmıştır. Andersson ve Bateman (1997) ve Wanous ve arkadaşları (1994) örgütsel sinizmin olumsuz etkileri arasında düşük performansa yer vermektedir. Tepper ve arkadaşlarının (2004) yapmış olduğu çalışmada ise; ZÖVD'nın yüksek olduğu örgütlerde çalışanların kendilerini baskı altında, sömürülen ve suistimal edilen bireyler olduklarını hissetmelerine neden olduğu ve bu durumunda onların performanslarına olumsuz yönde etki yaptığı tespit edilmiştir. Vigoda-Gadot (2007) da ZÖVD'nin çalışanların iş tatminsizliği yaşamalarına ve performans düşüklüğüne sebep olduğunu bulgulamıştır. Yukarıda belirtilen kuramdan ve daha önce yapılan performans ile söz konusu değişkenler arasındaki çalışmalardan yola çıkarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı çalışanların performanslarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Örgütsel sinizm çalışanların performanslarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H3: İş tatmini çalışanların performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

3. Yöntem

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, Ankara Sanayi Odasına (ASO) üye firmalarda görev yapan ve ASO'da Yönetim ve İnsan Kaynakları konusunda eğitim almaya gelmiş 138 çalışan oluşturmaktadır. Söz konusu katılımcılardan toplanan veriler SPSS ve Yapısal Eşitlik Modeli (AMOS) programları kullanılarak analizlere tabi tutulmuştur. Katılımcıların yaş ortalaması 33,74 (ss. 8,07), 56'sı kadın (%40,6), 82'si erkektir (%59,4). Yine katılımcıların 81'i evli (%58,7), 57'si bekardır (%41,3).

3.2. Veri Toplama Araçları

Veriler, beşli Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) formunda hazırlanan, iş performansı, ZÖVD, iş tatmini ve örgütsel sinizm ölçekleri ile elde edilmiştir.

İş Performansı Ölçeği

Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve

Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyinin kabul edilebilir düzeyde (0,782) olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2$/sd=0,49, RMSEA=0,009, RMR=0.009, GFI=0,98, CFI=0,99, AGFI=0,97) ölçeğin tek boyutlu ve dört faktörlü yapısını doğrulamıştır.

Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

ZÖVD, Vigoda-Gadot'un (2007) geliştirdiği tek boyutlu ve 5 maddeden oluşan ölçek ile ölçümlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyinin kabul edilebilir düzeyde (0,834) olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2$/sd=1,14, RMSEA=0,032, RMR=0.036, GFI=0,98, CFI=0,99, AGFI=0,95) ölçeğin tek boyutlu ve beş faktörlü yapısını doğrulamıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Ölçek, Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiştir. Üç alt boyut ve 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak için yapısal eşitlik modeli kullanılarak ilişkisiz, tek faktörlü, birinci düzey ve ikinci düzey çok faktörlü modellere ait doğrulayıcı faktör analizleri(DFA) yapılmıştır. DFA'lar neticesinde ölçek ikinci düzey çok faktörlü modelde en iyi uyum iyiliği değerleri gösterdiğinden($\Delta\chi^2$/sd=1,68, RMSEA=0,071, RMR=0.067, GFI=0,92, CFI=0,97, AGFI=0,88), çalışmada örgütsel sinizm ikinci düzey çok faktörlü modele göre analizlere dâhil edilecektir. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyinin 0,881 (alt boyutları bazında; 0,799, 0,890, 0,730) ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

İş Tatmini Ölçeği

İşletmelerde algılanan iş tatmini düzeyini belirlemek üzere Judge ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin bir maddesindeki faktör yükü düşük olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin 4 maddeli olarak iç tutarlılık düzeyinin kabul edilebilir düzeyde (0,832) olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak üzere DFA yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2$/sd=1,70, RMSEA=0,072, RMR=0.038, GFI=0,98, CFI=0,98, AGFI=0,92) ölçeğin tek boyutlu ve dört faktörlü yapısını doğrulamıştır.

4. Bulgular

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler		**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**
İş Performansı	**(1)**	1			
ZÖVD	**(2)**	-,168*	1		
Örgütsel Sinizm	**(3)**	-,208**	,441**	1	
İş Tatmini	**(4)**	,337**	-,199*	-,459**	1

** p< 0,01 ; * p< 0,05

Değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak üzere boyutlar arası korelasyonlar incelenmiş, performans ile ZÖVD, örgütsel sinizm ve iş tatmini algısı arasındaki etkiyi ortaya koymak üzere regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında genel olarak orta düzeyde ilişki olduğu (Tablo-1) görülmektedir.

Regresyon analizlerine bakıldığında da (Tablo-2), korelasyon değerleri ile paralel ve iş performansının çalışmada ele alınan tüm bağımsız değişkenler tarafından anlamlı olarak yordandığı görülmektedir. Bu kapsamda, iş performansı ZÖVD ve örgütsel sinizm tarafından negatif, iş tatmini tarafından ise pozitif olarak yordanmaktadır. Bu bulgular, çalışmada geliştirilen her üç hipotezinde kabul edildiğini ve hipotezlerin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 2. Regresyon Katsayıları

Değişkenler	***İş Performansı***		
	beta	t	p
Sabit		7,059	,000
ZÖVD	-,147	,983	,021
Örgütsel Sinizm	-,193	1,499	,000
İş Tatmini	,422	4,700	,000

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma, örgütler açısından çok önemli bir kavram olan bireysel performansın öncülleri arasında değerlendirilen ve yazında çok sık rastlanmayan zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizmin performansa etkileri ile yine iş tatmininin çalışanların performansları üzerine olan etkilerini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında genel olarak; çalışanların ZÖVD sergilemeleri veya söz konusu davranışı gösterme beklentileri onların üzerinde bir baskı ve sömürülme hissi uyandırdığından performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bulgu ZÖVD ve performans arasında yapılan benzer çalışmalarla (Tepper vd., 2004; Vigoda-Gadot, 2007) örtüşmektedir.

Çalışmada örgütsel sinizmin de çalışanların performanslarına olumsuz yönde yansımalar yaptığı ve onların örgütteki sinik davranışlarının performanslarını negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu tespit aynı ve benzer konular üzerinde yapılan daha önceki çalışmalarla (Brown ve Cregan, 2008; Andersson ve Bateman, 1997; Wanous vd.,1994) paralellik göstermekte ve onları

desteklemektedir.

Son olarak çalışmada işinde ve yaptığı görevde tatmin yaşayan çalışanların söz konusu tatmin duygularının performanslarına da olumlu olarak yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçda daha önceki benzer araştırmalarla (Akkoç vd., 2012; Feldman ve Arnold, 1983; Poon, 2004; Iaffaldano ve Muchinsky, 1985) paralellik göstermekte ve onları desteklemektedir.

Bu kapsamda elde edilen sonuçlar ışığında çalışma, bireylerin gösterecekleri performansları açısından iş yerindeki ZÖVD'ler, örgütteki sinik tutum ve davranışlar ile çalışanların yaptıkları işten haz duymaları ve tatmin olmalarına vurgu yapması açısından önem arz etmektedir.

Bu sonuçlar aynı zamanda örgütlerin yönetim kademeleri ile özellikle İKY departmanları için, çalışanların performanslarının yönetilmesinde ve diğer yönetim süreçlerinde dikkat edilmesi gereken hususlar ve değişkenlere vurgu yapması bakımından da önemlidir. Pozitif örgütsel davranışların çalışanların davranış ve tutumları üzerindeki etkileri sıklıkla araştırılırken, ZÖVD ve örgütsel sinizm gibi diğer örgütsel davranışların etkilerinin araştırılması pozitif psikoloji bağlamında ayrı bir öneme sahiptir. Örgütler için sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacak beşeri sermayeye ilişkin yapılan insan kaynakları uygulamalarında temel olan görev tanım formlarının hazırlanmasında ZÖVD'lere gereksiz yer verilmemesi performansı olumlu yönde etkileyecektir. Uygulamaların içerisindeki diğer temel bir uygulama olan performans yönetiminde göstergeleri belirlerken örgütsel sinizme yer verilmeyecek tarzda bir yaklaşım benimsenmesi verimliliği artırabilecektir.

Bu çalışmanın sonuçları neticesinde ileride yapılacak araştırmalar ve uygulamalara yönelik birkaç öneri sunulabilir. Bu kapsamda çalışma, farklı öncül değişkenler ile zenginleştirilerek yapılabileceği gibi, farklı katılımcıların ele alındığı örneklem, meslek grupları ve bölgesel farklılıkları da içerecek şekilde daha detaylı olarak ele alınabilir. Ayrıca bu çalışmada öncül değişkenlerin performans üzerindeki doğrudan etkileri ortaya konmuştur. Bu alanda çalışacak araştırmacıların değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz ederek değişkenlerin aracılık veya düzenleyicilik rollerini belirleyecek bütüncül bir modeli çalışmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012), "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü", Yönetim Ve Ekonomi, 19(1), 105-135.

Andersson, L.M. (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", Human Relations, 49(11), 1395-1418.

Andersson, L.M. ve Bateman, T.S. (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", Journal of Organizational Behavior, 18, 449 - 469.

Arabacı, I.B. (2010), "The Effects Of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on The Jobsatisfaction of Educational Inspectors", African Journal of Business Management, 4 (13), 2802-2811.

Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991), "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis", Personnel Pychology, 44 (1), 1-26.

Bitner, M.J., Booms, B.H., Tetreault, M.S. (1990), "The Service Encounter: Diagnosing Favorable And Unfavorable Incidents", Journal of Marketing, 54, 71–84.

Blau, P. (1964), Exchange and Power in Social Life, New York: Wiley.

Borman, W. C. ve Motowıidlo, S. J. (1993), Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance, (Der.), Schmitt, N. ve Borman, W.C. Personnel Selection in Organizations, San Francisco, Ca: Jossey-Bass.

Brandes, P.M. (1997), Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Unpublished Doctora Dissertation.TheUniversity of Cincinnati.

Brandes, P, Dharwadkar, R. ve Dean, J.W. (1999), "Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes", Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153.

Brown, M. ve Cregan, C. (2008), "Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement", Human Resource Management, 47(4), 667–686.

Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri.Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 181-194.

Cote, Stephane ve Miners, Christopher TH. (2006), "Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance." AdministrativeScienceQuarterly 51(1), 1-28.

Coyle-Shapiro, J.A-M. ve Conway, N. (2005), "Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support", Journal of Applied Psycholog, 90(4), 774–781.

Cropanzano, R., James, K. ve Konovsky, M.A. (1993). Dispositionalaffectivity as a predictor of workattitudesandjobperformance. Journal of OrganizationalBehavior, 14(6), 595-606.

Dean, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998), "Organizational Cynicism", Academy Of Management Review, 23(2), 341-352.

Erdost, E.H., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007), "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 514-524.

Feldman, C.D. ve Arnold, J.H. (1983), Managing Individual and Group Behavior in Organization, Mc.Graw-Hill International Book Company, Auckland.

Fritzsche, B.A. ve Parrish, T.J. (2005), Theories and Research on Job Satisfaction, Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work (s. 180–202). Hoboken, NJ: Wiley.

Hurtz, G.M. ve Donovan, J.J. (2000). Personalityandjobperformance: theBigFiverevisited. Journal of appliedpsychology, 85(6), 869.

Iaffaldano, M.T. ve Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and jobperformance: A meta-analysis. Psychologicalbulletin, 97(2), 251.

James, M. S. L. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential positive and negative effects on school systems, The Florida State University, College Of Business.

Judge, T.A., Woolf, E.F., ve Hurst, C. (2009), "Is Emotional Labor More Difficult For Some Than For Others? A Multilevel, Experience-Sampling Study", Personnel Psychology, 62(1), 57–88.

Kirkman, B.L., Rosen, B. (1999), "Beyond Self- Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", Academy of Management Journal, 42(1), 58–74.

Kohli, A. (1985), "Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation", Journal of Marketing Research, 22, 424–433.

Kacmar, K. M.,Collins, B. J., Harris, K. J. ve Judge, T. A. (2009), "Core self-evaluations and job performance: The role of the perceived work environment", Journal of AppliedPsychology, 94(6), 1572.

Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012), "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği", Business and Economics Research Journal, 3(2), 77 – 92.

Konovsky, M.A. ve Cropanzano, R. (1991), "Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance.", Journal of appliedpsychology, 76(5), 698.

Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006), "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention To Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79, 101-120.

Morillo, Carolyn R. (1990), "The Reward Event and Motivation," The Journal of Philosophy , Vol.87, No.4, s.270.

Mrayyan, M. T. (2005), "Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan", Journal of Nursing Management, 13, 40–50.

Nafei, W. A. (2013). TheEffects of OrganizationalCynicism on JobAttitudes an EmpiricalStudy on TeachingHospitals in Egypt. International Business Research, 6(7), p52.

Organ ,D.W. ve Ryan, K.A. (1995), "Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior", Personnel Psychology, 48, 775-82.

Poon, J.M.L. (2004), "Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction and Turnover Intention", Personel Review, 33(3), s. 322–334.

Porpara, D.V. (1989), " Four concepts of social structure", Journal for the Theory of SocialBehavior, 19, 195–211.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", Journal of Applied Psychology, 87, 698–714.

Rich, B.L., Lepine, J.A. ve Crawford, E.R. (2010), "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance", Academy of Management Journal, 53(3), 617-635.

Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach. Journal of Applied Psychology, 87, 66−80.

Rousseau, D.M., Mclean P.J. (1993), "The Contracts of Individuals and Organizations", , Research in Organizational Behavior, 15, 1-43.

Sackett, Paul R. (2002), "The Structure of Counter Productive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships With Facets of Job Performance." International Journal of Selection and Assessment, 10(1), 5-11.

Samad, S. (2006), "Predicting Turnover Intentions: The Case Of Malaysian Government Doctors", The Journal Of American Academy of Business, Cambridge, 8(2), 113–119.

Sigler, T.H., Pearson, C.M. (2000), "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", Journal of Quality Management , 5, 27–52.

Spector, P.E. (1996), Industrial and Organizational Psychology: Research And Practice, USA: John Wiley & Sons, Inc.

Stanley, D., Meyer, J. ve Topolnytsky, L. (2005), "Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change", Journal of Business and Psychology, 19(4), 429-459.

Tett, R. P., Jackson, D. N. ve Rothstein, M. (1991). Personalitymeasures as predictors of jobperformance: A meta-analyticreview. Personnel psychology,44(4), 703-742.

Vigoda-Gadot, E. (2006). "Compulsorycitizenshipbehavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations", Journal for the Theory of Social Behaviour, 36(1), 77-93.

Vigoda-Gadot, E. (2007), "Redrawing The Boundaries Of OCB? An Empirical Examination Of Compulsory Extra-Role Behavıor In The Workplace", Journal of Business and Psychology, 21(3),377-405.

Weiss, H.M. (2002), "Deconstructing Job Satisfaction Seperating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", Human Resource Management Review, 12, 173–194.

Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000), "Perspectives on Models of Job Performance", International Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216-226.

Wanous, J.P.,Reichers, A.E. ve Austin, J.T. (1994), "Organizational Cynicism: An Initial Study", Academy of Management Best Papers Proceedings, 269-273.

Wright, T.A. ve Cropanzano, R. (1998), "Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover", Journal of Applied Psychology, 83(3), 486.

İŞGÖRENLERİN DIŞSAL PRESTİJ VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ POZİTİF ÖRGÜTSEL ÇIKTILAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BUTİK OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN

Gazi Üniversitesi, İİBF

aydogan@gazi.edu.tr

Öğr. Gör. Gaye DENİZ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi

gaye.yuksel@nevsehir.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, işgörenlerin dışsal prestij ve örgütsel destek algısının pozitif örgütsel çıktılar olan iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Kapadokya bölgesinde faaliyet gösteren butik otel işletmelerinde çalışan işgörenlerden oluşan evrenden anket yöntemiyle veri toplanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; hem algılanan dışsal prestijin hem de algılanan örgütsel desteğin, iş tatminini, örgütsel özdeşleşmeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Dışsal Prestij, Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1. Giriş

Hizmet sektörünün önemli kollarından biri olan turizm alanında adeta lokomotif görevi gören konaklama işletmelerinin rakiplerine üstünlük sağlamada kullandığı pek çok strateji bulunmaktadır. Sektöründe öncü olarak bilinen işletmelerde işgörenlerin düşünme ve davranışlarına yansıyan prestij algısı, doğal yollarla oluşan ve rekabetçi üstünlük sağlamada kullanılan stratejilerden biridir. Aynı şekilde algılanan örgütsel destek düzeyi de işgörenlerin örgüt yararına çalışma isteğini ve örgütün etkinliğini arttırarak, örgütün içinde bulunduğu sektörde rekabet avantajı elde etmesine katkı sağlamaktadır. Algılanan dışsal prestij ve algılanan örgütsel destek aynı zamanda iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif örgütsel çıktıların da önemli birer öncülleridir. Bu çalışmada algılanan dışsal prestij ve algılanan örgütsel desteğin, pozitif örgütsel çıktılar olarak nitelendirilen iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisi araştırılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Algılanan dışsal prestij kavramı; "üyelerin, örgütün dışındakilerin örgütü nasıl gördüğüyle ilgili düşüncesi" (Dutton ve Dukerich, 1991: 520) ya da "dışarıdaki insanların örgüt hakkında ne düşündüğüne ilişkin bir işgörenin inancı" (Carmeli, 2005: 444) olarak ifade edilebilir. Dışsal prestij algısına dair sonuçlar, referans grupların düşünceleri, ağızdan ağıza iletişim ve işletmenin içsel ve dışsal iletişim çabaları gibi çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşabilmektedir (Smidts vd., 2001: 1052). Bu sayede işgörenler, içinde bulundukları örgütü sosyal açıdan değerlendirebilir ve örgütte bulunmalarının kendilerine olan katkılarını daha tarafsız bir biçimde değerlendirebilirler.

Algılanan örgütsel destek alanyazında "örgütün işgörenin işe katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik oluşan algı ile işgörenleri etkileyen her türlü faaliyetin örgüt tarafından gönüllü olarak gerçekleştirildiğine ilişkin duygular" (Eisenberger vd., 1986: 500) olarak tanımlanmaktadır. Beklentileri karşılandığında ve örgütsel destek algıları güçlü olduğunda işgörenler, daha yüksek performans ve örgüte daha fazla fayda sağlayan davranışlar sergileme eğiliminde olduklarından (Organ, 1977; Eisenberger vd., 1986), örgüt tarafından bu algının olumlu yönde oluşturulması önem taşımaktadır.

İş tatmini; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu olumlu bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000: 254). Alanyazında çalışma hayatının bir kalite ölçütü olarak görülen iş tatmini (Schultz ve Schultz, 1998: 250), bireyin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumunu ifade eder (Özdevecioğlu, 2003: 695). İş tatmini, işgörenlerin örgütsel davranışlarına olan etkileri dolayısıyla işletme yönetimlerine sorunların çözümü konusunda ışık tutarak örgütsel yararlar sağlamakta, bu da gerek örgüt, gerekse işgörenleri açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003: 15).

Örgüt ile birey arasında gelişen ilişki düzeyini açıklamakta kullanılan kavramlardan biri de örgütsel özdeşleşmedir. Alanyazında farklı tanımlarına rastlanmakla birlikte en yaygın ve en kabul gören tanımı Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılmıştır. Yazarlara göre örgütsel özdeşleşme, "kişinin, kendisini birlikte tanımladığı örgüte ait ya da örgütle bir hissetmesi ve örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılamasıdır" (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Örgütsel özdeşleşme, işgören ile örgüt arasındaki bağın altını çizen temel bağlantı veya anahtar görevini gören psikolojik bir alan olarak görüldüğü için, örgütteki birçok önemli tutum ve davranışı açıklayan bir kavram olarak düşünülmektedir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63). Bu nedenle örgütsel özdeşlemenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir (Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012).

Kurallarla zorunlu kılınmamış fakat örgütsel fayda sağlayan davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak isimlendirilmiş ve Organ (1988: 5) tarafından "bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi" olarak tanımlanmıştır. Alanyazında farklı boyutlarına da değinilmekle birlikte, Organ (1988: 45-47) tarafından öne sürülen ve diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemden oluşan beş boyut genel kabul görmüştür.

3. Metodoloji

Bu çalışmanın öncelikli amacı, butik otel işletmelerinde çalışan farklı demografik özellikte ve çeşitli örgütsel düzeylerdeki işgörenlerin dışsal prestij ve örgütsel destek algısının pozitif örgütsel çıktılar olan iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Her iki bağımsız değişkenin de pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini konaklama işletmelerinde inceleme konusu yapmış araştırma sayısı azdır (Yeşiltaş vd., 2011; Chiang ve Hsieh, 2012; Kang ve Bartlett, 2013; Akgündüz ve Çakıcı, 2015; Tuna vd., 2016; Afsar ve Badir, 2016). Bu gerçekten hareketle, söz konusu kavramlar ile pozitif örgütsel çıktılar arasındaki ilişkiler çok boyutlu olarak incelenmiştir.

Çalışmanın araştırma alanı içinde evren; Kapadokya bölgesinde yer alan konaklama işletmeleri arasında özellikle misafirlerine "evinde gibilik" duygusu yaşatan ve "kişiye özel" hizmet sunan, Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan "Turizm İşletme Belgeli Özel Tesis" statüsüne sahip, ulusal ya da uluslararası anlamda prestijli ödül sahibi ve 30 oda ve üstü kapasiteye sahip butik otel işletmelerinde çalışan işgörenler olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, 2016 yılının Temmuz-Ağustos aylarında toplanmıştır. Araştırmada üç otelin (Museum Hotel, CCR Hotels & SPA, Argos in Cappadocia) insan kaynakları birimleriyle görüşülerek toplam personel sayısının 246 olduğu tespit edilmiştir. Bu sayının tamamına ulaşılabilir olmasından hareketle evren belirlenmiş ve yazarlar

tarafından otellere daha sonra toplanmak üzere anket dağıtılmıştır. Yıllık izin gibi nedenlerle bazı işgörenlere ulaşılamamış ve dağıtılan anketlerden 223'ü geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı % 90'dır ve bu oran bilimsel olarak kabul edilebilirdir (Büyüköztürk, 2005: 12). Cevaplar 5'li likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçek ile alınmıştır. İşgörenlerin "dışsal prestij algılarına" yönelik eğilimlerini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen sekiz maddelik algılanan dışsal prestij ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.81 olarak hesaplanmıştır. İşgörenlerin "örgütsel destek algılarını" ölçmek üzere Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen 36 soruluk ölçeğin kısaltılmış versiyonlarından Turunç ve Çelik (2010, α=0.88) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan 10 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak belirlenmiştir. İşgörenlerin "iş tatmini", Cammann ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen, Tepeci ve Bartlett (2002, α=0.93) tarafından geçerlemesi yapılan ve Tepeci ve Birdir (2003, α=0.74) tarafından Türkçeye çevrilen üç maddelik genel iş tatminini ölçeği ile ölçülmüştür. İşgörenlerin "örgütsel özdeşleşme" düzeylerini belirlemek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Tak ve Aydemir (2004, α=0.84) tarafından yapılan altı maddelik örgütsel özdeşleşme ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.90 olarak belirlenmiştir. İşgörenlerin "örgütsel vatandaşlık davranışı" düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Organ (1988)'ın beş boyutlu modeli doğrultusunda ortaya konulan boyutlarla uyumlu, Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki farklı ölçeğin birleştirilmesiyle geliştirilen 19 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.96 olarak hesaplanmıştır.

Veri analizinde elde edilen anket formları belli kriterler doğrultusunda değerlendirmeye tabi tutulduktan sonra, analiz edilebilir durumdaki anketler hazır bir istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Öncelikle katılımcıların profillerini yansıtan tanımlayıcı istatistiksel veriler ortaya konmuştur. Değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiş ve ardından basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonunda elde edilen bulgular tartışılmış, pozitif örgütsel çıktıların arttırılmasına yönelik öneriler sunulmuştur.

4. Bulgular, Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, örgütsel düzeyde oldukça önemli çıktıları olan algılanan dışsal prestij ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirleyebilmektir. Her iki bağımsız değişkenin de pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini konaklama işletmelerinde inceleme konusu yapmış araştırma sayısı azdır. Dolayısıyla çalışma, bu boşluğu bir noktada doldurmayı amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular, tüm hipotezleri desteklemektedir.

Çalışmada algılanan dışsal prestij ile iş tatmini arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir ($Hipotez_1$). İşgörenlerin zihninde oluşan bu olumlu algı, işlerine karşı daha olumlu bir tutum içinde olmalarına ve iş tatminlerinin artmasına neden olacaktır. Tuna ve diğerlerinin (2016: 384) beş yıldızlı otel personeli üzerinde yaptığı araştırmada da algılanan dışsal prestijin işgörenlerin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür. Yapılan diğer araştırmalar da bu bulguyu desteklemektedir (Carmeli ve Freund, 2002; Herrback ve Mignonac, 2004; Gürbüz, 2010; Alnıaçık vd., 2011; Çiftçioğlu ve Sabuncuoğlu, 2011). Yine çalışma kapsamında algılanan dışsal prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür ($Hipotez_2$). Bu durum örgütte algılanan dışsal prestijin yüksek olmasının işgörenler üzerinde olumlu bir etki bıraktığı şeklinde yorumlanabilir. Buonocore (2010: 383) İtalya'daki otellerde çalışan 362 işgören üzerinde yaptığı araştırmada işgörenlerin dışsal prestij algısının örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı yönünde bulgulara ulaşmıştır. Örgütle ilgili olarak olumlu bir prestije sahip olmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu diğer çalışmalarda da gözlenmiştir (Mael ve Ashforth, 1992; Bergami ve Bagozzi, 2000; Smidts vd., 2001; Karabey ve İşcan, 2007; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Podnar, 2011; Mishra vd., 2012; Nartgün ve Kalay, 2014; Rho vd., 2015). Algılanan dışsal prestijin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, işgörenin örgütünün dışarıdan olumlu bir şekilde algılandığı duygusuyla davranmasının,

işyerinde daha fazla gönüllü faaliyette bulunması ve örgütün performansına sağladığı katkıyla açıklanabilir (Carmeli ve Freund, 2002; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Gürbüz, 2010; Yeşiltaş vd., 2011; Kang ve Bartlett, 2013; Bakan vd., 2016). Yeşiltaş ve diğerleri (2011: 186) otel personeli üzerinde yaptığı araştırmada, bireyin örgütün dışarıdaki prestijini olumlu olarak algılamasının görev tanımında yer almayan davranışlarını arttırdığı yönünde bulgulara ulaşmıştır. Bu çalışmada da, kapsama dâhil edilen butik otellerdeki işgörenlerin düşünceleri alanyazınla tutarlılık göstermektedir. İşgörenlerin dışsal prestij algısı arttıkça, sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları da aynı şekilde artmaktadır ($Hipotez_3$). Diğer çalışmalardan farklı olarak, algılanan dışsal prestijin örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları üzerindeki etkisi de tek tek araştırılmıştır. Dışsal prestij algısının, diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur ($Hipotez_{3a}$, $Hipotez_{3b}$, $Hipotez_{3c}$, $Hipotez_{3d}$, $Hipotez_{3e}$).

Çalışmada örgütsel destek algısının işgörenler üzerinde iş tatminini arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır ($Hipotez_4$). Bodrum'daki beş yıldızlı ve zincir otellerde çalışan personel üzerinde yapılan araştırmada (Çolakoğlu vd., 2010: 142) algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Nitekim pek çok çalışmanın sonucu da bu bulguları desteklemektedir (Cropanzano vd., 1997; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Riggle vd., 2009; Akkoç vd., 2012; Ahmed ve Nawaz, 2015). Ancak bu çalışmadaki bulguların aksine, Bangkok'ta bulunan on otelin personeli üzerinde yapılan bir diğer çalışmada (Kim vd., 2009: 385), algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi bulunmadığı yönünde bulgular da ortaya konmuştur. Çalışmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır ($Hipotez_5$). Çalıştığı örgütten destek gördüğünü düşünen işgörenlerin özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olması genellikle beklenen bir sonuçtur. Alanyazında iki değişken arası ilişkiyi konaklama sektöründe araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yapılan genel çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir (Cheung ve Law, 2008; Turunç ve Çelik, 2010; Shen vd., 2014; Sökmen vd., 2015; Lam vd., 2016). Bu sonuçlar çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Çalışmada işgörenlerin örgütsel destek algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($Hipotez_6$). Araştırmanın evrenini beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin oluşturduğu bir diğer çalışmada da (Akgündüz ve Çakıcı, 2015: 37), işgörenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu olarak etkilediği belirlenmiştir. Alanyazındaki diğer çalışmalar da bu bulgularla tutarlılık göstermektedir (Wayne vd., 1997; Börü ve Güneşer, 2006; Chiang ve Hsieh, 2012; İplik vd., 2014; Akgündüz ve Çakıcı, 2015; Sökmen vd., 2015; Ahmed vd., 2015; Afsar ve Badir, 2016). Dışsal prestij algısında olduğu gibi örgütsel destek algısının da örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları üzerindeki etkisi ayrıca araştırılmış ve aralarında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($Hipotez_{6a}$, $Hipotez_{6b}$, $Hipotez_{6c}$, $Hipotez_{6d}$, $Hipotez_{6e}$).

İşletmede oluşan dışsal prestij ve örgütsel destek algısının, önemli paydaşlardan biri olan işgörenlerin iş tutumları ve bunun da örgütsel performans üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, gerek algılanan dışsal prestijin gerekse algılanan örgütsel desteğin öneminin daha da farkına varılacaktır. Kavramlar arasında olumlu bir ilişki söz konusu olduğundan birindeki artış diğerini de etkileyecek ve işletmedeki tüm mekanizmaların çalışma performansını yüksek noktalara taşıyacaktır. Bu etkiye bağlı olarak, otel işletmelerinde yöneticilerin pozitif örgütsel çıktıları arttırmaya yönelik bir dışsal prestij algı çabası içinde olmaları bu noktada özellikle işgörenin hissedebileceği düzeyde bir örgütsel destek algısı oluşturmaları gerekmektedir. Bununla birlikte stratejik bir kaynak olarak ele alınabilecek dışsal prestij ve örgütsel destek algısının oluşturulmasının uzun vadeli ve zor bir süreç olduğunun farkına varılmalıdır.

Algılanan dışsal prestij ve algılanan örgütsel desteğin pozitif örgütsel çıktılarla ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmanın sonuçları, Kapadokya bölgesinde bulunan sektöründe saygın, iyi tanınmış ve özellikle prestij ödüllerine sahip butik otel işletmelerinde işgörenlerden alınan veriler doğrultusunda elde edilmiştir. Popülasyonun özel ve kısıtlı oluşu sonuçları etkilemiş olabilir. Dolayısıyla çalışmanın bulguları yorumlanırken, sözü geçen sektör ve işletmelerin toplum üzerindeki etkisi dikkate alınmalı ve araştırmada tespit edilen ilişkiler farklı bir örneklem üzerinde

tekrarlanmalıdır. Bu nedenle, gerek sektör içinde daha geniş bir örneklemde gerekse farklı sektörlerde araştırılarak, bu sektörlere ilişkin algılar ve bu algıların sonuçları değerlendirilebilir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda algılanan dışsal prestij ve algılanan örgütsel desteğin, diğer pozitif örgütsel çıktılar ya da negatif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinin araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Afsar, B., ve Badir, Y. F. (2016), "Person-Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness", Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 15 (3), pp. 252-278.

Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G., ve Islam, T. (2015), "Perceived Organizational Support and its Outcomes: A Meta-Analysis of Latest Available Literature", Management Research Review, 38 (6), pp. 627-639.

Ahmed, I., ve Nawaz, M. M. (2015), "Antecedents and Outcomes of Perceived Organizational Support: A Literature Survey Approach", Journal of Management Development, 34 (7), pp. 867-880.

Akgündüz, Y., ve Çakıcı, A. C. (2015), "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2), pp. 29-41.

Akkoç, İ., Çalişkan, A., ve Turunç, Ö. (2012), "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü", Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (1), pp. 105-135.

Alnıaçık, U., Ciğerim, E., Akçin, K., ve Bayram, O. (2011), "Independent and Joint Effects of Perceived Corporate Reputation, Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 24, pp. 1177-1189.

Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989), "Social Identity Theory and the Organization", Academy of Management Review, 14 (1), pp. 20-39.

Bakan, İ., Erşahan, B., ve Kaya, İ. (2016), "Örgütsel Kimliğin ve Örgütsel Prestijin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1), pp. 69-88.

Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2006), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61 (4), pp. 83-101.

Bergami, M., ve Bagozzi, R. P. (2000), "Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization", British Journal of Social Psychology, 39 (4), pp. 555-577.

Börü, D., ve Güneşer, B. (2006), "Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Güvenin Rolü", Öneri Dergisi, 7 (25), pp. 43-58.

Buonocore, F. (2010), "Contingent Work in the Hospitality Industry: A Mediating Model of Organizational Attitudes", Tourism Management, 31 (3), pp. 378-385.

Büyüköztürk, Ş. (2005), "Anket Geliştirme", Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3 (2), pp. 133-151.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., ve Klesh, J. R. (1983), "Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members", S. E. Seashore, E. E. Lawler, III, P. H. Mirvis, ve C. Cammann (der.), Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices içinde, New York: John Wiley, pp. 71-138.

Carmeli, A. (2005), "Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors", Organization Studies, 26 (3), pp. 443-464.

Carmeli, A., ve Freund, A. (2002), "The Relationship Between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige", Corporate Reputation Review, 5 (1), pp. 51-68.

Cheung, M. F., ve Law, M. C. (2008), "Relationships of Organizational Justice and Organizational İdentification: the Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong", Asia Pacific Business Review, 14 (2), pp. 213-231.

Chiang, C. F., ve Hsieh, T. S. (2012), "The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior", International Journal of Hospitality Management, 31 (1), pp. 180-190.

Colakoğlu, U., Culha, O., ve Atay, H. (2010), "The Effects of Perceived Organisational Support on Employees' Affective Outcomes: Evidence From the Hotel Industry", Tourism and Hospitality Management, 16 (2), pp. 125-150.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., ve Toth, P. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress", Journal of Organizational Behavior, 18 (2), pp. 159-180.

Çiftçioğlu, A., ve Sabuncuoğlu, Z. (2011), "An Investigation on Perceived External Prestige and Related Work Variables in a Turkish Context,", İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13 (1), pp. 105-126.

Dutton, J. E., ve Dukerich, J. M. (1991), "Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation", Academy of Management Journal, 34 (3), pp. 517-554.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., ve Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", Journal of Applied Psychology, 71, pp. 500-507.

Erdil, O., ve Keskin, H. (2003), "Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler", İÜ İşletme Fakültesi Dergisi, 32 (*1)*, pp. 15-32.

Gürbüz, S. (2010), "Algılanan Kurumsal Imajın Yöneticilerin Bazı Tutum ve Davranışlarına Etkisi/Impact of Perceived Organizational Image on Some Attitudes and Behaviors of Managers", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (24), 229-240.

Herrbach, O., ve Mignonac, K. (2004), "How Organisational Image Affects Employee Attitudes", Human Resource Management Journal, 14 (4), pp. 76-88.

İplik, E., İplik, F. N., ve Efeoğlu, İ. E. (2014), "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6 (12), pp. 109-122.

Kang, D. S., ve Bartlett, K. R. (2013), "The Role of Perceived External Prestige in Predicting Customer-Oriented Citizenship Behaviors", Human Resource Development Quarterly, 24 (3), pp. 285-312.

Karabey, C. N., ve İşcan, Ö. F. (2007), "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 21 (2), pp. 231-241.

Kim, H. J., Tavitiyaman, P., ve Kim, W. G. (2009), "The Effect of Management Commitment to Service on Employee Service Behaviors: The Mediating Role of Job Satisfaction", Journal of Hospitality & Tourism Research, 33 (3), pp. 369-390.

Lam, L. W., Liu, Y., ve Loi, R. (2016), "Looking Intra-Organizationally for Identity Cues: Whether Perceived Organizational Support Shapes Employees' Organizational İdentification", Human Relations, 69 (2), pp. 345-367.

Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992), "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational İdentification", Journal of Organizational Behavior, 13 (2), pp. 103-123.

Mishra, S. K., Bhatnagar, D., D'Cruz, P., ve Noronha, E. (2012), "Linkage Between Perceived External Prestige and Emotional Labor: Mediation Effect of Organizational Identification Among Pharmaceutical Representatives in India", Journal of World Business, 47 (2), pp. 204-212.

Nartgün, Ş., ve Kalay, M. (2014), "Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri", Literature and History of Turkish or Turkic, 9 (2), pp. 1361-1376.

Organ, D. W. (1977), "A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis", Academy of Management Review, 2 (1), pp. 46-53.

Organ, D. W. (1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington Books/DC Heath and Com.

Özdevecioğlu, M. (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, *1*, pp. 90-97.

Podnar, K. (2011), "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Organizational Commitment: An Empirical Examination", Teorija in Praksa let, 48 (6), pp. 1611-1627.

Rho, E., Yun, T., ve Lee, K. (2015), "Does Organizational Image Matter? Image, Identification, and Employee Behaviors in Public and Nonprofit Organizations", Public Administration Review, 75 (3), pp. 421-431.

Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", Journal of Applied Psychology, 87 (4), pp. 698-714.

Riggle, R. J., Edmondson, D. R., ve Hansen, J. D. (2009), "A Meta-Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research", Journal of Business Research, 62 (10), pp. 1027-1030.

Schultz, D., ve Schultz, S. E. (2015), Psychology and Work Today 10E. Routledge.

Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., ve Zhang, Q. (2014), "Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in a Chinese Context: Organizational Identification as a Mediator", European Management Journal, 32 (3), pp. 406-412.

Smidts, A., Pruyn, A. T. H., ve Van Riel, C. B. (2001), "The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational İdentification", Academy of Management journal, 44 (5), pp. 1051-1062.

Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., ve Çelik, K. (2015), "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma", İşletme Araştırma Dergisi, 7 (1), pp. 125-144.

Tak, B. ve Aydemir, B.A. (2004), "Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Tak, B., ve Çiftçioğlu, A. (2009), "Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 18, pp. 100-116.

Tepeci, M., ve Bartlett, A. B. (2002), "The Hospitality Industry Culture Profile: A Measure of Individual Values, Organizational Culture, and Person-Organization Fit as Predictors of Job Satisfaction and Behavioral Intentions", International Journal of Hospitality Management, 21 (2), pp. 151-170.

Tepeci, M., ve Birdir, K. (2003), "Job Burnout of Hotel Employees", 11th National Management and Organization Congress, 959-972, Afyon Kocatepe University, Afyon, Turkey. May 22-24.

Tokgöz, E., ve Seymen, O. A. (2013), "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 10, pp. 20-39.

Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., ve Arslan, S. (2016), "The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28 (2), pp. 366-396.

Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010), "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), pp. 209-232.

Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008), "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi", Journal of Yaşar University, 3 (9), pp. 1011-1027.

Ugboro, I. O., ve Obeng, K. (2000), "Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study", Journal of Quality Management, 5(2), pp. 247-272.

Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", Academy of Management Journal, 40 (1), pp. 82-111.

Yeşiltaş, M., Türkmen, F., ve Ayaz, N. (2011), "Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri", CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 12 (2), pp. 171-189.

MÜKEMMELİYETÇİ LİDERLER OTORİTER Mİ ALGILANIYOR?: LİDER MÜKEMMELİYETÇİLİĞİ İLE LİDERLİK TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE TAKİPÇİ MÜKEMMELİYETÇİLİĞİNİN ROLÜ

Öğr. Gör. Önder SAKAL

Erzincan Üniversitesi, RMYO, ondersakal@hotmail.com

Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ

Kafkas Üniversitesi, İİBF, yildizs@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, lider mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzları (otokratik, demokratik) arasındaki ilişki ve bu ilişkide takipçi mükemmeliyetçiliğinin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Belediye çalışanları üzerinde yapılan çalışmada mükemmeliyetçi liderlerin izleyicileri tarafından otoriter algılandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Uyumlu lider mükemmeliyetçiliği ile otoriter ve demokratik liderlik tarzları arasındaki güçlü korelasyon "meşruiyet" kavramı ile açıklanmıştır. Bu bulgular uyumlu mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip liderin liderlik özellikleri ve pratiklerinin takipçi tarafından kabul edildiği ve meşrulaştırıldığı şeklinde değerlendirilmiştir. Ayrıca, takipçinin yaşı, deneyimi ve ast-üst arasındaki kademe sayısını ifade eden yönetsel rakım farkı ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliğinin bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider Mükemmeliyetçiliği, Takipçi Mükemmeliyetçiliği, Liderlik, Liderlik Tarzları

1.Kavramsal çerçeve

Bu çalışmada, lider mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzları (otokratik, demokratik) arasındaki ilişki ve bu ilişkide takipçi mükemmeliyetçiliğinin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, i. Mükemmeliyetçi liderler otoriter mi algılanıyor? ii. Takipçi mükemmeliyetçiliğinin modelde düzenleyici rolü var mıdır? iii. Takipçinin yaşı ve deneyimi lidere ilişkin mükemmeliyetçilik algısı ile ilişkili midir? iv. Yönetsel rakım farkı takipçinin lider mükemmeliyetçiliği algısı ile ilişkili midir? cevabı aranan sorulardır. Ayrıca; takipçi mükemmeliyetçiliğinin muhtemel düzenleyici rolü, örgütlerde lider ve takipçi mükemmeliyetçilik skorlarının iki farklı gerçeklik ortaya çıkarabileceği ve "yönetsel rakım farkı"nın bu farklılaşmanın anlaşılmasında açıklayıcı olabileceği bakış açısı ile incelenmeye çalışılacaktır.

Mükemmeliyetçilik: Mükemmeliyetçiliği konu alan ilk araştırma ve makalelerin büyük bir çoğunluğunun kuramlara dayalı olduğu ve mükemmeliyetçiliğe ilişkin tanımlamalarda kişilik özeliklerine vurgu yapıldığı görülmektedir (Burns, 1980; Hamachek,1978; Hollender, 1965; Patch 1984). Mükemmeliyetçilik, literatürde ilk çalışmalarda negatif yönüne vurgu yapılarak ele alınmıştır (Burns, 1980; Patch, 1984; Slade, Coppel ve Townes, 2009; Shcherbakova, 2001). Daha sonra pozitif/negatif (Terry-Short ve diğ., 1995), olumlu/olumsuz ve uyumlu/uyumsuz (Slaney ve Johnson, 1992; Slaney ve Ashby, 1996; Slaney ve diğ., 2001) şeklinde mükemmeliyetçiliğin olumlu yönüne de vurgu yapan çalışmalar yapılmıştır (Slaney ve diğerleri, 2001; Ashby ve Kottman, 1996; Rice ve diğerleri, 1996). Burns (1980) mükemmeliyetçi kişiyi "standartları insanın ulaşamayacağı noktaya veya mantık sınırlarının ötesine taşan, ulaşılması imkânsız hedefler uğrunda kendilerini zorlayarak bıkıp usanmadan mücadele eden ve kendi değerlerini salt verimlilik ve başarı kriterleriyle ölçen insanlar" olarak tanımlamıştır. Shafran, Cooper ve Fairburn (2002) mükemmeliyetçiliği bireylerin kendilerini değerlendirdikleri en az bir alanda koydukları yüksek standartların karşılanmaması sonucu deneyimledikleri olumsuz öz değerlendirme ve özeleştiri olarak ele almışlardır. Mükemmeliyetçi kişiler yüksek-nihai amaç takipçileri olarak bilinir ve yaygın kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilik yüksek performans standartları belirleyen ve kusursuzluk için çaba harcayan kişileri tanımlar (Chang, H. vd., 2016: 260). Mükemmeliyetçiliğe ilişkin oldukça kabul gören ayrım uyumsuz ve uyumlu

mükemmeliyetçiliği şeklindedir. Uyumlu mükemmeliyetçilik bir kişinin daha iyiyi başarma ve daha fazla performans göstermek için çaba göstermesiyle ilgiliyken uyumsuz mükemmeliyetçilik hakkında endişelenmesine yol açmaktadır (Chang, A. vd., 2016: 203). Uyumsuz mükemmeliyetçilik bir kişinin kararlarıyla ilgili şüphe ve endişe ile diğerlerinin kişinin performansı hakkında mantıksız beklenti algılamasını yansıtmaktadır. Uyumlu mükemmeliyetçilik ise bir kişinin yaşamının farklı alanlarında başarma seviyesiyle ilgili bir dizi standarda uymasını/tutunmasını ifade etmektedir. Uyumsuz mükemmeliyetçilik bir dizi zihinsel sağlık problemleriyle bağlantılıyken, uyumlu mükemmeliyetçilik pozitif etki ve başa çıkma ile ilgilidir (Page vd., 2008, 811). Mükemmeliyetçilik literatürde tek boyutlu ve çok boyutlu bakış açısıyla ele alınmıştır. Hewitt ve Flett (1991) mükemmeliyetçiliği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik olmak üzere 3 boyutlu ele almıştır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilikte birey kendisi için oldukça yüksek, gerçekçi olmayan hedefler koyar ve yaptığı her şeyde kusursuz olmaya çalışır. Mükemmeliyetçiliğin kişilerarası boyutunu yansıtan başkalarına yönelik mükemmeliyetçilikte ise, bireyin çevresindeki kişilerden gerçekçi olmayan beklentileri vardır ve bu kişilerin, kendisinin koymuş olduğu yüksek standartlara uymalarını bekler. Başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilikte, birey çevresindeki insanların çok yüksek standartları olduğunu düşünür ve bu kişilerden onay ve kabul alabilmek için bu yüksek standartları karşılaması gerektiğini düşünür. Olumsuz sosyal değerlendirmeden korkma ve öğrenilmiş çaresizlik de mükemmeliyetçiliğin bu boyutunun özelliklerindendir (Hewitt ve Flett, 1991a; 1991b). Frost ve diğerleri (1990), aşırı hata yapma kaygısı, yüksek kişisel standartlar, ailesel beklentiler, ailesel eleştiriler, davranışlardan şüphe ve düzen boyutları ile mükemmeliyetçilik kavramını çok boyutlu açıklamaya çalışmıştır. Hatalara karşı aşırı kaygı/ilgi, hatalar karşısında olumsuz bir tepki sergileme eğilimi, hatalara başarısızlıkla eşdeğer olarak görme şeklindeki yanlı yorumlama ve başarısızlık sonrasında diğer insanların saygısını yitireceğine inanma olarak tanımlanmaktadır. Yüksek kişisel standartlar boyutunda bireylerin kendileri için oldukça yüksek standartlar belirledikleri ve kendilerini değerlendirmede bu standartları önemli gördükleri vurgulanmaktadır. "Yüksek Ebeveynsel Beklentiler", mükemmeliyetçiliğin kökenini açıklama konusunda mükemmeliyetçiliğin diğer boyutlarından daha kullanışlıdır (Frost ve diğ., 1990; Frost ve diğ., 1993). Başkalarına karşı mükemmel bir performans gösterme baskısı hisseden kişiler için, ebeveynler dışsal baskı unsuru haline gelebilir (Antony ve Swinson, 1998). Ailesel eleştiri ve ailesel beklentiler iç içedir. Ebeveynsel beklentiler ve ebeveynsel eleştiri boyutlarının her ikisi de ailelerin değerlendirici tutumlarının algılanması üzerine odaklanır (Frost ve diğ., 1997). Bu boyutta kişi ebeveynlerin aşırı eleştirel olduğunu hissederse, bu durum mükemmeliyetçilik eğilimine yol açabilir. Ebeveynlerin, beklentileri gerçekleşmediği takdirde aşırı eleştirel olabilecekleri düşünülür be buna zamanla sosyal anksiyete eşlik eder. İnsanlardan gelecek olumsuz tepkiye karşı da endişe hissi oluşturmaktadır (Frost ve ark., 1990,1993; Antony ve Swinson, 1998:20). Davranışlardan şüphe, bireyin performansının niteliğine dair kuşkular duymasıdır. Eylemlerinden şüphe duyan bireyler işlerini yaparken çok fazla vakit harcayabilir ve işlerini tekrar tekrar kontrol etme ihtiyacı hissederler. Bu durum mükemmeliyetçilerde görülen erteleme davranışını açıklar. Davranışlar hakkında aşırı şüphe duyma bazen takıntılı düşünce bozukluğu olan kişilerde rastlanan bir durumdur (Frost ve ark., 1990,1993,1997). "Düzen" boyutu temizlik ve düzen ile ilgili aşırı bir dürtü duyma durumudur ve bireyin yaşamında tertipliliğe ne kadar iyi eğilimi olduğunun yansıması olarak tanımlanmaktadır (Frost ve ark.,1997). Düzenli olma yeteneğine sahip olmak faydalı bir özellik olmasına rağmen düzenleme ve organizasyona aşırı düşkün olan kişiler bu işle o kadar çok zaman harcarlar ki sonunda asıl önemli işlerini bitirememe problemi yaşarlar (Frost ve ark.,1990). Frost ve diğ., (1990,) ve Hewitt ve Flett (1990,1991b) mükemmeliyetçiliği çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alsa da mükemmeliyetçilik boyutlarını olumsuz ve nevrotik bir özellik olarak görmeye devam etmişlerdir (Slaney ve Ashby, 1996:393).

Liderlik tarzları: Davis (1988;141) liderliği, insanları belirlenmiş hedefler doğrultusunda yöneltmeye ikna etme, Rost (1991: 102) karşılıklı amaçlara dayalı gerçek bir dönüşüm isteyen lider ile takipçileri arasındaki etkileşim süreci, Burns (1978: 425) insanların, ekonomik, siyasal ve benzeri güç ve değerler kullanarak bağımsız ya da karşılıklı olarak belirledikleri amaçlara ulaşmak için takipçilerini harekete geçirmeleri ve Bass (1990) ise grup dinamikleri ve süreçleri, kişilik, güç kullanma, itaat, amacı başarma, etkileşim ile başkalarının yardımı olmaksızın karar verebilme gibi özelliklerin bir veya

ikisinin birleşimi şeklinde tanımlamışlardır (Çelik ve Sünbül, 2008:50). Liderlikle ilgili çalışmalar, (a) içinde bulunulan ortamsal koşulları, (b) liderliğin yaşandığı süreci ve (c) liderin kişisel özelliklerini dikkate alan farklı liderlik tarzlarını ortaya koymuştur (Çelik ve Sünbül, 2008:50-51). Bu çalışmada otokratik, demokratik liderlik tarzları temel alınmıştır. Otokratik liderlikte yönetim ve karar alma yetkisi sadece lidere aittir. Daha etkin ve daha hızlı karar verme imkanı sağlaması gibi yararlarının yanında; liderin aşırı bencil davranmasına, grup üyelerine söz hakkı vermeyerek onların iş tatmini, motivasyon ve yaratıcılığının azalmasına yol açabilmektedir. Demokratik liderlik tarzında lider, çalışanlara rehberlik ve öncülük ederek, organizasyonda karar alma sürecine çalışanların katılımını destekler ve teşvik eder. Astların planlama, karar alma ve örgütleme faaliyetlerine katılmalarını teşvik eder. Astlar kendi inisiyatiflerinin risklerini taşırlar.

Değişkenler arası ilişkiler ve hipotezler

Mükemmeliyetçi kişilik özellikleri lider/takipçi ilişkilerinde çatışma/çelişki artıran bir yönetsel iklim oluşturma potansiyeli taşır. Kusursuzu arayan mükemmeliyetçi liderin her ayrıntıyı kontrol etme eğilimi, yüksek standartlara sahip olması, yaşadığı çelişki ve tatminsizlik bu çatışmacı iklimin arka planını oluşturur. "*Mükemmeliyetçi birey, doğru ve tam yapma duygusu ile kendini alabildiğine zorlar ve işin üstesinden bazen de inanılmayacak şekilde gelir. Başkalarının kendi standartlarına, zamanlamasına ya da belirlenmiş bütçesine uyamayacakları kaygısıyla, onlardan yardım almaksızın işi tek başına yapıp bitirme eğilimindedir. Bu yüzden de önemsiz kararları bile başkalarına bırakmakta akıl almaz biçimde zorlanır. Böylesine kılı kırk yaran bir titizlik, bütünsel anlamda kurum için ne kadar iyi olursa olsun, gene de diğer insanları ezer ve onlarda bu kişiyle aynı kulvarda yarışamayacakları duygusu uyandırır*" (Levinson, 2011: 131). Mükemmeliyetçiliğin özünde başarısız olmaktan kaçma güdüsü yatmaktadır. Bu bireyler, başarısızlıktan korktukları için başkalarının davranışlarını sürekli olarak denetlemek ve işlerin kontrolünü ellerinde tutmak isterler. Bireyin diğerlerinin kendisini nasıl değerlendireceğine yönelik kaygı yaşaması, öz-şüphe ve hata yapmaya yönelik endişelenme, olumsuz sonuçları azaltmayı amaçlayan problem veren davranışlara (örneğin, çok fazla kontrol etme ve özdeğer kazanmaya yönelik davranışlar sergileme) yol açabilir (Bieling vd., 2004: 1375). "*Böylesi bir insan için özdenetim, başkalarını denetlemek kadar büyük önem taşır ve çoğu kere de her ikisini birden yapma eğilimindedir. Bu yüzden de çalışma arkadaşları üzerinde yoğun bir baskı kurarak onların eksikliklerini kapatmaya aşırı titizlik gösterir. Ona göre, denetimi biraz elden kaçırmak ile bütünüyle kaybetmek aynı şeydir. Bunu önlemek için katı, yasakçı ve ödün vermeyen davranışlar sergiler. Gerçekten de onun için birazcık ödün vermek, düşük nitelikli iş yapılmasını kabullenmek demektir. Bu yüzden de kurumsal politik sistemler için olmazsa olmaz niteliği taşıyan biraz al-biraz ver kuralı konusunda zayıftır. Bu katılığı, onun için çok somut hale gelmiş soyut değerler söz konusu olduğunda daha da belirginleşir*" (Levinson, 2011: 133). Diğer yandan başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, kişilerarası zorluklara sebep olan başkalarını suçlama, otoriterlik ve baskın olma isteği gibi kişilik değişkenleri ile bağlantılı bulunmuştur (Hewitt ve Flett, 1991b). Frost ve Marten (1990) tarafından gerçekleştirilen deneysel bir çalışmada, bir görevin önemini değerlendirmeleri açısından mükemmeliyetçi olan ve olmayan bireyler arasında farklılık olduğu ve mükemmeliyetçi bireylerin, verilen bir göreve daha yüksek önem atfettikleri bulunmuştur. Mükemmeliyetçi bireylerde görülen önemli algılama biçimi "ya hep ya hiç" tarzı düşünmedir (Hamarta, 2009). Mükemmeliyetçi birey için kavramlar ve olaylar doğru veya yanlış, iyi ya da kötü, başarılı ya da başarısız diye iki kutuplu kategorilere ayrılmıştır. Onun dünyasında sadece siyah ve beyaz vardır; grinin tonlarına, karmaşık kavramlara yer yoktur (Ben-Shahar, 2014: 54-55; Pacht, 1984; Burns, 1999). Kişinin belirlediği kurallardan en küçük sapmalar bile 'ya hep ya hiç' düşünme tarzının etkisiyle marjinalleştirilmekte ve kontrol kaybı olarak algılanabilmektedir.

Bu arka plan, liderin liderlik tarzı veya pratiklerine ilişkin algıyı şekillendirebilir. Örneğin; lidere ilişkin otoriterlik algısını artırabilir.

H_1:*Lider mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzları arasında anlamlı ilişki vardır.*

Lider ve takipçinin yüksek mükemmeliyetçilik skorlarına sahip olması durumunda iki farklı gerçeklik gözlenebilir. Bunlardan birincisi; yaşanan çelişkinin azaldığı, takipçinin lideri anladığı gerçekliktir.

İkincisi ise; takipçi ve lider arasındaki çatışmanın artacağı gerçekliktir. Her ayrıntıyı kontrol etmek isteyen lider aynı özelliklere sahip takipçi tarafından daha fazla otoriter algılanabilir. Lider mükemmeliyetçiliği ile otoriterlik değişkeni arasındaki ilişkiyi birinci durumun zayıflatan, ikinci durumun ise artıran bir rolünün olması beklenebilir. (Lider ile takipçi arasında yönetsel rakım farkı azaldıkça ikinci durumun, arttıkça birinci durumun ortaya çıkması beklenebilir)

H_2:*Lider mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzları arasında ki ilişkide takipçi mükemmeliyetçiliğinin düzenleyici rolü vardır.*

"Varsayalım ki girdiğiniz bir alanda görece yeni ya da deneyimsizsiniz ve kendinizi geliştirmek için belirli bir süreye gereksinmeniz var. Büyük olasılıkla bilgi ve uzmanlığıyla, mükemmeliyetçi kişilikli üstünüzün size öğreteceği pek çok şey olacaktır. Onun eriştiği düzey, sizin için güzel bir örnek olduğundan, büyük olasılıkla mükemmeliyetçiliğine hoşgörüyle bakmanız için yeterince neden var demektir. Fakat aradan iki yıl ya da gerektiği kadar zaman geçip siz de uzmanlaşınca, artık onun katı denetiminden bunalmaya" başlayabilirsiniz (Levinson, 2011: 139).

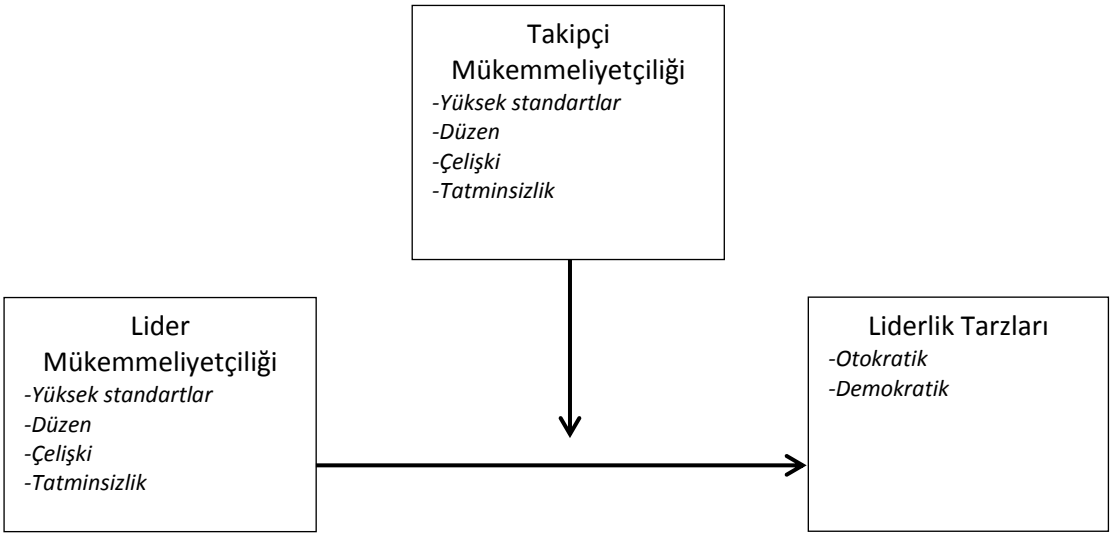
Ayrıca; "yönetsel rakım farkı" (üst ile ast arasındaki kademe sayısı) azaldıkça kontrol edilen iş, işlem ve karar alanları örtüşeceğinden ast-üst arasındaki çatışma/çelişki artabilir. Yönetsel rakım farkı arttıkça ast üstünü daha iyimser/gerçekçi değerlendirebilir.

H_3:*Yaş ve deneyim (çalışma süresi) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı negatif, uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile anlamlı pozitif ilişki vardır.*

H_4:*"Yönetsel rakım farkı" (kademe) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı pozitif, uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile anlamlı negatif ilişki vardır.*

2.Araştırma yöntemi

Araştırmada veri toplama tekniği ankettir. Veri toplama yüz yüze anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, analiz seviyesi birey düzeyindedir. Veri seti spss 19 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.1.Örneklem

Araştırmanın örneklemini hizmet sektörü oluşturmaktadır. Çalışma için Erzincan Belediyesi ve Trabzon Büyükşehir Belediyesi'nden gerekli izinler alınmıştır. Uygulama Erzincan Belediyesi'nde tamamlanmış, Trabzon Büyükşehir Belediyesi'nde devam etmektedir. Bu çalışmanın veri seti yalnızca Erzincan Belediyesi çalışanlarına ait anket formları ile oluşturulmuştur. 222 anketten oluşan veri setinden demografik özelliklere ilişkin elde edilen istatistiklerin bir kısmı şöyledir: cinsiyet, 180 erkek (,811), 42 kadın (,189); medeni durum, 44 bekâr (,42), 166 evli (,790); eğitim, 52 lise (,234), 46 önlisans (,207), 104 lisans (,468), lisansüstü 20 (,090). Katılımcıların yaş ortalaması 35,7 yıl ve bu kurumdaki ortalama çalışma süresi 8,9 yıldır.

2.2.Ölçekler

APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği Çalışmada takipçi mükemmeliyetçiliğini ölçmek amacıyla Slaney, R. B., Rice, G. K., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. (2001) tarafından geliştirilen ve Sapmaz (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan APS Mükemmelliyetçilik Ölçeği kullanılmıştır. Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan kavram geçerliliği çalışmalarında, tek bir boyut olarak ele alınmaktan ziyade "uyumlu (adaptive)" ve "uyumsuz (mal-adaptive)" mükemmeliyetçilik özelliklerin iki ayrı boyut altında toplandığı ve bu doğrultuda yeni ölçüm araçları geliştirildiği görülmektedir (Johnson ve Slaney, 1996; Slaney ve diğ., 2001). Slaney ve diğ. (2001)'ne göre, uyumlu mükemmeliyetçilik "bireyin kendisine yüksek standartlar belirlemesi ve bu standartlara ulaşmak için sorumluluk duygusu ile yoğun bir çaba göstermesi (yüksek standartlar)" ve "bireyin yaşamında düzene ve intizama önem vermesi (düzen)" şeklinde tanımlanırken; uyumsuz mükemmeliyetçilik ise, "bireyin ne kadar çaba gösterirse göstersin yaptığı işten tatmin duymaması (performans düzeyi ile ilgili sürekli bir tatminsizlik yaşaması) (tatminsizlik)" ve "bireyin gösterdiği performans düzeyi ile hedeflediği performans arasında devamlılık arz eden bir çelişki yaşaması (çelişki)" şeklinde ifade edilmektedir. Slaney ve Johnson (1992) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin ilk formu Slaney ve arkadaşları tarafından (1996, 2001) çeşitli nedenlerden dolayı revize edilmiştir. 7'li likert tipi ölçek (Kesinlikle katılmıyorum-Kesinlikle katılıyorum) 23 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek mükemmeliyetçiliği "Yüksek standartlar" (örnek ifade: Mükemmeliyeti (mükemmeli) elde etmek için çok fazla çabalama ihtiyacı hissederim.), "düzen" (örnek ifade: Her zaman düzenli ve disiplinli olmayı isterim.) ve "çelişki" (örnek ifade: Beklentilerimi karşılayamama düşüncesi çoğu kez beni endişelendirir.) olmak üzere 3 alt boyutta ölçmektedir. Bu ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Sapmaz (2006)'ın çalışmasında "çelişki" boyutunu oluşturan 12 ifade 2 faktör altında toplanmıştır. Araştırmacı tarafından konuyla ilgili çalışma yapan iki uzmanın ve orjinal ölçeği geliştiren araştırmacıların (Slaney ve Ashby) görüşleri alındıktan sonra bu faktörler "çelişki" (3., 9., 15., 16. 19. ve 21. İfadeler) ve "tatminsizlik" (6., 11., 13., 17., 20. ve 23. İfadeler) olarak adlandırılmıştır. Bu ölçek takipçi mükemmeliyetçiliği ve lider mükemmeliyetçiliği (ifadeler düzenlenerek) için de kullanılmıştır. Yapılan faktör analizlerinde lider mükemmeliyetçiliği uyumlu-uyumsuz şeklinde 2 boyutlu, takipçi mükemmeliyetçiliği ise uyumlu-tatminsizlik-çelişki biçiminde 3 boyutlu yapı göstermiştir.

Liderlik Tarzları Liderlik tarzlarını ölçmek amacıyla Clark'ın (1998) "liderlik tarzı ölçeği" (leadership styles survey) kullanılmıştır. Ölçek liderlik tarzlarını otokratik liderlik (örnek ifade: Yöneticim liderlik pozisyonunun kapsadığı yönetsel güçten hoşlanır.), demokratik liderlik (örnek ifade: Yöneticim çalışanların farklı rol beklentileri olduğu zaman, farklılıkları çözmek için onlarla çalışır.) ve serbest bırakıcı liderlik (örnek ifade: Yöneticim çalışanların kendi başlarına liderlik yapabileceklerine inanır.) tarzları biçiminde 3 alt boyutta ölçmektedir. Bu çalışma için düzenlenen ankette ölçekte yer alan otokratik liderlik boyutunu ölçen 10 ifade ve demokratik liderlik boyutunu ölçen 10 ifade olmak üzere toplam 20 ifade yer almaktadır. İfadelerin değerlendirilmesinde "1=hiçbir zaman", "5= her zaman" olmak üzere 5'li ölçek kullanılmıştır.

3.Bulgular

1., 3., ve 4. hipotezleri test etmek amacıyla veri setine pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Değişkenler arası korelasyonlar Tablo 1 de verilmiştir. Tablo 1'e göre, uyumlu lider mükemmeliyetçiliği boyutu ile otokratik tarz (r=0.428 p< 0,001) ve demokratik tarz (r=0.624 p< 0,001) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif korelasyon vardır. Uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile otokratik liderlik tarzı (r=0.218 p< 0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif korelasyon bulgulanmıştır. Bu bulgulara göre H_1 (*Lider mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzları arasında anlamlı ilişki vardır) hipotezi desteklenmektedir.* Takipçinin yaşı (r=-0.263 p< 0,01) ve çalışma süresi (r=-0.211 p< 0,05) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif korelasyon vardır. Yaş ve çalışma süresi ile uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği arasında korelasyon bulunmamıştır. Bu bulgulara göre H_3 (*Yaş ve deneyim (çalışma süresi) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı negatif, uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile anlamlı pozitif ilişki vardır) hipotezi kısmen desteklenmektedir.* Kademe (yönetsel rakım farkı) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı pozitif korelasyon bulunmuş (r=0.216 p< 0,05), uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile korelasyon bulunmamıştır. Bu bulgulara göre H_4 (*Yönetsel rakım farkı (kademe) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı pozitif, uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile anlamlı negatif ilişki vardır) hipotezi kısmen desteklenmektedir.*

Takipçinin uyumlu mükemmeliyetçilik skoru ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği skoru arasında anlamlı pozitif korelasyon bulunmuştur (r=0.217 p< 0,05). Takipçinin tatminsizlik skoru (r=0.359 p< 0,001) ve çelişki skoru (r=0.555 p< 0,001) ile uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı pozitif korelasyon bulgulanmıştır.

2. hipotezin testi için Aiken ve West'e (1991) ait yöntem kullanılmıştır. Bu yöntem, düzenleyici ve bağımsız değişkene ait puanların merkezlenmesini (değişkenlere ait değerlerin o değişkenin ortalamasından çıkarılması), merkezlenmiş değerlerin çarpımından oluşan yeni bir değişken oluşturulmasını, regresyon analizine ilk aşamada düzenleyici ve bağımsız değişkene ait merkezlenmiş değerlerin, sonraki aşamada ise oluşturulan yeni değişkenin dâhil edilmesini içermektedir. Regresyon analizi sonucunda oluşturulan yeni değişkenin içinde olduğu modelin ve bu değişkene ait değerin istatistiksel olarak anlamlı olması şekillendirici etkinin olduğunu göstermektedir. Bu yönteme uygun yapılan regresyon analizleri sonucunda; uyumlu lider mükemmeliyetçiliği ile otokratik liderlik arasındaki ilişkide takipçinin tatminsizlik boyutunun, uyumlu lider mükemmeliyetçiliği ile demokratik liderlik arasındaki ilişkide uyumlu takipçi mükemmeliyetçiliğinin ve uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile otokratik liderlik arasındaki ilişkide takipçinin tatminsizlik skorunun düzenleyici etkisinin (ilişkiyi güçlendiren) olduğu bulunmuştur.

Çalışanların çeşitli demografik değişkene göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu), araştırma değişkenleri skorları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla farklılık testleri (t-testi, ANOVA) uygulanmıştır. Eğitim durumu lise olan takipçilerin, diğer takipçilere göre çelişki ve tatminsizlik ortalamaları ve lidere ilişkin uyumsuz mükemmeliyetçilik algısının istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu dışında diğer araştırma değişkenleri skorları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 1. Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Yaş	35,74	8,56										
2. Çalışma süresi	8,90	9,10	,800***									
3. Kademe			-,136	-,113								
4. Otokratik liderlik	3,28	0,58	-,079	-,039	,101	**[0,619]**						
5. Demokratik liderlik	3,40	0,95	-,150	-,150	,097	,456***	**[0,924]**					
6. Lider Mükemmeliyetçiliği Uyumlu (Düzen-Standartlar)	5,22	1,08	-,263**	-,211*	,216*	,428***	,624***	**[0,887]**				
7. Lider Mükemmeliyetçiliği Uyumsuz (Çelişki-Tatminsizlik)	3,66	1,31	,107	,048	-,026	,218*	,113	,250**	**[0,919]**			
8. Takipçi Mükemmeliyetçiliği Uyumlu (Düzen-Standartlar)	5,76	0,98	,063	,126	,122	,146	,024	,217*	,022	**[0,877]**		
9. Takipçi Mükemmeliyetçiliği Uyumsuz (Tatminsizlik)	3,82	1,47	,142	,180	,028	,019	-,064	-,073	,359***	,275**	**[0,836]**	
10. Takipçi Mükemmeliyetçiliği Uyumsuz (Çelişki)	3,80	1,28	,099	,100	,060	,031	,011	,034	,555***	,038	,462***	**[0,791]**

N = 257; *p < 0.05, **p < 0,01, *** p < 0,001; Parantez içindeki değerler Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarıdır.

4.Sonuç

Bu çalışmada, lider mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzları (otokratik, demokratik) arasındaki ilişki ve bu ilişkide takipçi mükemmeliyetçiliğinin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Bu amaçla oluşturulan 4 hipotezi de destekleyen bulgular elde edilmiştir. Uyumlu lider mükemmeliyetçiliği boyutu ile otokratik liderlik tarzı (r=0.428 p< 0,001) ve demokratik liderlik tarzı (r=0.624 p< 0,001) değişkenleri arasında ve uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile otokratik liderlik tarzı (r=0.218 p< 0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif korelasyon bulunmuştur. Bu bulgulara göre H_1 (Lider mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzları arasında anlamlı ilişki vardır) hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgulara dayanarak mükemmeliyetçi liderlerin izleyicileri tarafından otoriter algılandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Liderin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin otokratik liderlik algısını artıran bir yönetsel iklim oluşturduğu söylenebilir. Takipçinin yaşı (r=-0.263 p< 0,01) ve çalışma süresi (r=-0.211 p< 0,05) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif korelasyon ve kademe (yönetsel rakım farkı) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı pozitif korelasyon bulunmuştur (r=0.216 p< 0,05). Bu bulgulara göre, H_3 (Yaş ve deneyim (çalışma süresi) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı negatif, uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile anlamlı pozitif ilişki vardır) ve H_4 (Yönetsel rakım farkı (kademe) ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı pozitif, uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile anlamlı negatif ilişki vardır) hipotezleri kısmen desteklenmektedir. Bu durumda takipçinin yaşı, deneyimi ve ast-üst arasındaki kademe sayısını ifade eden yönetsel rakım farkı ile uyumlu lider mükemmeliyetçiliğinin bağlantılı olduğu söylenebilir.

Uyumlu/uyumsuz lider mükemmeliyetçiliği ile otoriter liderlik arasındaki korelasyon bulguları, mükemmeliyetçi liderlerin takipçiler tarafından otoriter algılandığı biçiminde değerlendirilebilir. Ancak; uyumlu lider mükemmeliyetçiliği ile otoriter ve demokratik liderlik tarzları arasındaki güçlü korelasyon, bulguların farklı bir biçimde de okunması gerektiğini düşündürmektedir. Burada "meşruiyet" kavramı açıklayıcı olabilir. Bu bulgular uyumlu mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip liderin liderlik özellikleri ve pratiklerinin takipçi tarafından kabul edildiği ve meşrulaştırıldığı şeklinde okunabilir. Bizce uyumlu mükemmeliyetçi liderler takipçi/izleyici nezdinde meşruiyet kazanmaktadır.

Düzen ve tertibe önem veren, kişisel ve örgütsel yüksek hedeflere sahip, standartları yüksek liderlerin izleyicileri tarafından kabul göreceği ve meşruiyet kazanacağı söylenebilir.
Literatürde, i. takipçilerin "mükemmeliyetçi liderler"e ilişkin liderlik algıları, ii. "mükemmeliyetçi takipçiler"in liderlerine ilişkin algıları ve iii. Lider/takipçi mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzlarının etkileşimi gibi konularda boşluk olduğu görülmektedir. Çalışma ile bu alana katkı sağlanması hedeflenmiştir. Mükemmeliyetçilik, liderlik değişkenleri temelinde yapılacak çalışmaların yönetim ve örgütsel davranış alanına önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir. Bu alanda yapılabilecek çalışmalara ilişkin önerilerimiz şöyledir; i. bu araştırma modeli farklı evren ve örneklem sayılarında incelenebilir, ii. lider/takipçi mükemmeliyetçiliği ile farklı liderlik tarzları (dönüşümsel, otantik, hizmetkâr v.b.) arasındaki ilişkiler incelenebilir, iii. "Yönetsel rakım farkı" mükemmeliyetçilik çalışmalarına araştırma değişkeni olarak dahil edilerek incelenebilir.

KAYNAKLAR

Ben-Shahar, T. (2014), Mükemmeli aramak, Çev. Dr. Bülent Akat, Elma Yayınevi, Ankara.

Bieling, P., Israeli, A. L. ve Antony, M. M. (2004), Is Perfectionism Good, Bad or Both? Examining Models of the Perfectionism Construct, Personality and Individual Differences, 36(6), 1373-1385.

Burns, D. D. (1980). The perfectionists script for self-defeat. Psychology Today, pp. 34-52

Burns, D. D. (1999). Feeling Good: The New Mood Therapy. Harper.

Çelik, C. ve Sünbül, Ö., (2008). "Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 ss.49-66.

Chang, E., Lee, A., Byeon, E., Seong, H. Lee, S.M. (2016), The mediating effect of motivational types in the relationship between perfectionism and academic burnout, Personality and Individual Differences, 89, 202-210 ·

Chang, H.-T., Chou, Y.-J. , Liou, J.-W., Tu, Y.-T. (2016), "The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator" , Personality and Individual Differences, 96, 260-265.

Childs, J. H. ve Stoebe, J. (2012), "Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed, stress and boutnout in the workplace, Work & Stress, 26 (4), 347-364.

Er, F. ve Sönmez, H. (2009), Üniversite Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik: Anadolu Üniversitesi örneği, AKÜ, Fen Bilimleri Dergisi, 1: 11-15.

Frost, R. O., Heimberg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I. ve Neubauer, A. L. (1993). A comparison of two measures of perfectionism. Personality and Individual Differences, 14, 119-126.

Frost, R.O. ve Marten, P.A. (1990), Perfectionism and evaluative threat, Cognitive Therapy and Research, 14(6), 559-572.

Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. Cognitive Theory and Research, 14, 449-468.

Hamachek, D.E. (1978), Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism. Psychology, 15, 27-33.

Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1990). Perfectionism and depression: A Multidimensional analysis. Journal of Social Behavior and Personality, 5, 423-438.

Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991a). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. Journal of Abnormal Psychology, 100, 98-101.

Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991b). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 456-470.

Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1993). Dimensions of perfectionism, daily stress, and depression: A test of the specific-vulnerability hypothesis. Journal of Abnormal Psychology, 102, 58-65.

Hewitt, P. L., Flett, G. L., Turnbull-Donovan, W. ve Mikail, S. F. (1991). The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. Psychological Assessment: A Journal of Counseling and Clinical Psychology, 3, 464-468.

Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. Comprehensive Psychiatry, 6, 94-103.

Kanten, P. ve Yesıltas, M. (2015), The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion, Procedia Economics and Finance, 23, 1367 – 1375.

Levinson, H. (2011), Liderlik Psikolojisi, İş Bankası Yayınları II.Baskı, İstanbul.

King, J. L. (2003). Perfectionism in leadership: Exploring the link between leader selfesteem, leader self-efficacy, leader narcissism and perfectionism. (Doctoral dissertation, Regent University). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses database. (UMI No. 3139034).

Page, J., Bruch, M.A. ve Haase, R. F. (2008), "Role of Perfectionism and Five-Factor model tratis in career indecision", Personality and Individual Differences, 45, pp. 811-815.

Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. American Psychologist, 39, 386-390.

Rice, K. G., Ashby, J. S. ve Preusser, K. J. (1996) Perfectionism, relationships with parents, and self-esteem. Individual Psychology, 52, 246-260.

Sapmaz, F. (2006). Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmelliyetçilik özelliklerinin

psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Slaney, R. B., Mobley, M., Trippi, J., Ashby, J. , ve Johnson, D. G. (1996), "The Almost Perfect Scale-Revised" Unpublished Manuscript. The Pennsylvania State University.

Slaney, R. B., ve Ashby, J. (1996), Perfectionists: Study of a Criterion Group, Journal of Counselling and Development, 74 (4), 393-398.

Slaney, R. B., Ashby, J. , ve Trippi, J. (1995), Perfectionism: Its Measurement and Career-Relevance, Journal of Career Assessment, 3, 279-297.

Slaney, R. B., ve Johnson, D. P. (1992), The Almost Perfect Scale, Unpublished manuscript, Pennsylvania State University, University Park.

Slaney, R. B., Rice, G. K., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. (2001), The Revised Almost Perfect Scale". Measurement and Evaluation in Counselling and Development, 34, 130-144.

Stöeber, J. ve Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relation with stress appraisal, coping styles, and burnout. Anxiety, Stress and Coping, 21(1), 37-53.

Zhang, Y., Gan, Y., ve Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. Personality and Individual Differences, 43(6), 1529-1540.

YÖNETİCİLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİĞE İLİŞKİN TUTUMLARI: ÖZÜNDE Mİ, SÖZÜNDE Mİ?

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

hakki.aktas@istanbul.edu.tr

Doç. Dr. Güven ORDUN

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

gordun@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada çeşitli sektörlerden işgörenlerin yöneticilerinin sürdürülebilir liderliğe ilişkin tutumlarının belirlenmesi ve demografik değişkenler bağlamında farklılıkların ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırmada, McCann & Holt (2011) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan "Sürdürülebilir Liderlik" ölçeği kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinde; 120 işgörenden oluşan çalışma grubuna ait tanımlayıcı demografik bulgular sunulmuştur. İlişkisel model kapsamında sürdürülebilir liderlik algıları, demografik değişkenler bağlamında t-testi ve tek yönlü Anova analizleri ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sürdürülebilir liderlik tutumlarının genel ortalaması [M=2.93;SS=0.89] olup katılımcıların sürdürülebilir liderliğe ilişkin tam bir tutum geliştiremedikleri, öte yandan sürdürülebilir liderliğe ilişkin tutumların cinsiyet, statü, meslekî kıdem ve işletme kıdemi ile sektörlere göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak medenî durum [t=2,187; p=0,031] ve öğrenim durumlarına göre [t=2,006; p=0,047] de istatistikî olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir liderlik, Sürdürülebilir kalkınma

GİRİŞ

Sürdürülebilirlik, günümüz insan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin ve oluşturulan tüm sistemlerin gelecek nesillerin ihtiyaçlarından taviz verilmeden yapılmasını ifade etmektedir. İnsan varlığının dayandığı ekosistemlerin üçte ikisi sürdürülebilirliği tehlikeye atılacak şekilde kullanılmaktadır. Bu doğrultuda en büyük tehdit gelişmiş ülkelerden kaynaklanmaktadır (Worldwatch Institute, 2006).

Günümüz iş dünyasında saygınlık gibi maddi olmayan varlıklar bir işletmenin değerini belirlemede gitgide daha fazla öneme sahip olmaktadırlar. Aynı zamanda işletmelere yönelik çevresel ve sosyal performans beklentileri de artış göstermektedir. İşletmeler artık karbon emisyonlarını azaltacak, çevresel ayak izlerini azaltacak ve içinde yer aldıkları topluluğa olumlu katkı sağlayacak iş modelleri, ürün ve hizmetler ile yeni yaklaşımlar ve sistemler bulmak doğrultusunda özendirilmektedir (Robbinson vd., 2011, 493). Bununla birlikte yapılan bir meta analiz bulgularına göre işletmelerin çevresel ve sosyal performansı ile gelecekteki finansal performansı arasında doğrusal ve olumlu ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Orlitzky vd., 2003, 403-427).

Konuya ilişkin Türkiye'deki mevcut durum bağlamında bakıldığında, işletmelerin sürdürülebilir kalkınma faaliyetlerine yaklaşımlarını belirlemek üzere, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB), İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) ve Pricewaterhouse Coopers Türkiye işbirliği ile pek çok farklı sektörden 215 işletmenin katılımıyla 2011 yılında bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçları *"Türk İş Dünyası'nda Sürdürülebilirlik Uygulamaları Değerlendirme Raporu"* ile sunulmuştur (IMKB, Türk İş Dünyası'nda Sürdürülebilirlik Uygulamaları Değerlendirme Raporu, 2011). Elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan işletmenin neredeyse tamamı sürdürülebilirlik konusunun kendi faaliyetleri için önemli olduğuna inanmakta, aynı zamanda bu

işletmelerin 2/3'ünün sürdürülebilirlik stratejilerinin mevcut olduğu ve şimdiye kadar sürdürülebilirlik raporlaması yapmamış işletmelerin de yaklaşık yarısının önümüzdeki yıllarda raporlama yapmayı planladığı ifade edilmektedir. Türk işletmeleri sürdürülebilirlik konusunun önemine inanmalarına rağmen gerçekte durum uygulamaya yansımamaktadır. Dolayısıyla, stratejilerin belirlenmesinin ötesinde başarılı bir uygulama için itici bir güce ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmelerde sürdürülebilirlik faaliyetlerinin başarıyla uygulanabilmesi, yöneticilerin sürdürülebilir liderlik davranışları sergilemeleri ile mümkündür. Bu araştırmada çeşitli sektörlerdeki işgörenlerin kendi işletmelerindeki yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik tutumlarının düzeyi ortaya koyulmuştur.

KAVRAMSAL TEMEL

1. Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma

Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (1987) tarafından hazırlanan *"Ortak Geleceğimiz"* başlıklı Bruntland Raporu'nda (United Nations, 1987) *"bugünün ihtiyaçlarını karşılama sürecinde gelecek kuşakların kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmelerine imkân sağlayabilmek"* olarak tanımlanan sürdürülebilirlik, bugün tüm iş dünyasında etkin bir rol üstlenmektedir. Dolayısıyla, işletmelerin tüm faaliyetlerinde gelecek kuşaklara zarar vermeyecek bir anlayışa sahip olmaları gerekmektedir (Redekop, 2010:1-2). Bu bağlamda hükümetlerin, yerel yönetimlerin, işletmelerin ve tüketicilerin sürdürülebilir kalkınmaya duyarlı olması, sürdürülebilirlik stratejilerini dikkate alması ve benimsemesi beklenmektedir (Azapagic & Perdan, 2000:243). Sürdürülebilirliğin en önemli aktörü işletmelerdir, zira işletmeler mal ve hizmet üretim sürecinde üretim faktörlerini kullanan ekonomik birimlerdir. Dolayısıyla, üreticilerin ticarî faaliyetleri sürdürülebilirlik bağlamında doğal ve sosyal sistemleri olumsuz etkileme potansiyeline sahiptir. Kurumsal sürdürülebilirlik; işletmenin sosyal, çevresel ve finansal performansını dengeli ve tümleşik bir anlayışla geliştirmesini ifade etmektedir (Elkington, 1997).Öte yandan, sürdürülebilirliğin yönetimi kurumsal sürdürülebilirliğin geliştirilmesinde kritik bir rol oynamakla birlikte stratejik örgütsel gelişim ve değişimin temelinde yer almaktadır (Holton vd., 2009:152).

20. yüzyıl; dünyada insan nüfusunun, gıda ve enerji kaynakları ile ulaşım ve yerleşim ihtiyaçlarının logaritmik hızla artışına bağlı olarak ekonomik büyümenin körüklendiği bir dönem olmuştur. Küreselleşmenin bir sonucu olarak neo-klasik ekonomi prensipleri de kapitalist dünya düzeninde ekonomik büyümeyi desteklemektedir. Hızlı büyümenin de bir yan etkisi olarak işletmelerin mal ve hizmet üretim faaliyetleri ile ekolojik dengeye zarar verdiği ve doğal kaynakların üretkenliğini, sağlığını ve verimliliğini de tehlikeye soktuğu ifade edilmektedir (Gönenç & Wolflin, 2004:12-21). Öte yandan içinde bulunduğumuz zamanda artık müşteriler, işletmelerin çevreye verdiği zararı en aza indirmenin ötesinde çevreye olumlu katkı sunmasını beklemektedir.

Sürdürülebilirlik başlarda organizasyonlar için ahlaki bir kavram olarak ele alınmıştır. Aslında kavram kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal vatandaşlık davranışı ile ilişkilendirilse de genel kapsam ve felsefe açısından bu kavramlardan ayrılmaktadır. Sürdürülebilirlik organizasyonun vizyon, değerler ve tüm faaliyetlerinin sosyal ve çevre konuları ile tam bütünleşmesini gerekli kılmaktadır. Temelinde dünya üzerinde insan yaşamı için önem arz eden kaynakların temel organizasyon ihtiyaçlarını karşılamak için kullanırken gelecek nesillerin de bu kaynaklardan azami ölçüde faydalanmasını temin edecek yöntem ve uygulamaların kurum bünyesinde temel ilke ve prensipler olarak kabul görmesidir. (Quinn, L., & Dalton, M., 2009, 22)

Sürdürülebilirlik devrimi gün geçtikçe insanların ilgisini daha fazla çekmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirlik kavramını farklı nedenlerle dikkate almakta ve farklı hedefleri gerçekleştirmek amacıyla kavramla ilişkilendirilen yöntem ve uygulamaları desteklemektedirler. Bazı işletmeler bu kavramı marka ve imaj stratejisi olarak kullanırken, bazıları rakipleri ile karşılaştırıldığında bu kavramı maliyetleri düşürmede temel araç olarak değerlendirmektedirler. Marka stratejilerinin ötesinde pek çok firma sürdürülebilirlik kavramını artık değerler sistemleri içinde tanımlamaktadır. (Galpin ve Whittington, 2012, 40) Örgütsel değerler üyelerin belirlenen hedeflere ulaşmak için tanımladıkları davranış standartları ve inançları ile ilişkilendirmektedir. (Schein, 1993) Bu doğrultuda değerler

üyelere üstlendikleri görev ve ulaşmak istedikleri hedef ile ilgili moral, motivasyon ve aidiyet kazandırmaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma ve sorumlu işletme için bir takım içsel ve çevresel performans göstergeleri belirlenmiştir. İşletmeleri bu performans göstergelerine bağlı olarak sürdürülebilir çevreye katkılarını değerlendirebilir gerekli önlemleri alabilirler. İçsel faktörler yönetsel, işlevsel ve ekonomik başlıkları altında sınıflandırılmaktadır. Yönetsel faktörler arasında sürdürülebilirlik faaliyetleri ile ilgili olarak süreç, yapı ve özendiricilerin belirlenmesi yer almaktadır. Özellikle risk ve fırsatların değerlendirilmesi bu faktör ile ilişkilendirilmektedir. İşlevsel faktörler arasında ise çevresel sorunların teşhisi, çevresel ayak izinin azaltılması, enerji verimliliğinin sağlanması bulunmaktadır. Ekonomik faktörler maliyetler, pazarlar ve teknolojik inovasyon ile ilişkilendirilmektedir. Dış göstergeler ise pazar, devlet ve paydaşlar başlıkları altında sınıflandırılmaktadır. Yeşil müşteriler, insan hakları, değerleme kuruluşları pazar faktörleri arasında incelenmektedir. Yasal süreçler ve izinler devlet politikaları ile ilişkilendirilmektedir. Yatırımcılar ile ilişkiler, işlem ve süreçlerde şeffaflık gibi konular ise paydaşlar başlığı altında değerlendirilmektedir. (Szekely & Knirsch, 2005, 629-630)

2. Sürdürülebilir Liderlik

Liderliği, liderin sahip olduğu özel nitelik ve becerilerden kendisini izleyenler ile arasındaki ilişkilere, bu ilişkilerin gücüne ve niteliğine bağlı olarak açıklamaya çalışan çeşitli liderlik kuramları bulunmaktadır. Yönetim kuramları ise üretim maksimizasyonundan çevre ile entegrasyona ve değişen çevre koşullarına uyum sağlamaya yönelik farklılıklar göstermektedir. Liderlik kuramları ile yönetim kuramlarının günümüzde kesiştiği ortak nokta ise liderin içinde yer aldığı topluluğun hedeflerini, çevrenin değişen ve gelişen çevre koşulları ile uyumlaştırma zorunluluğu ile ilişkilidir (Shriberg, M., & MacDonald, L., 2010).

Liderlik ile ilgili literatürde çeşitli açıklamalar bulunmaktadır. Bunlar arasında öne çıkanlar liderliği şu şekilde tanımlamaktadır:

- İzleyicilerde ihtiyaç yaratma, ihtiyaçlara ulaşma ya da izleyenlerin ihtiyaçlarını karşılamak için kurumsal, politik, psikolojik ve diğer kaynaklardan yararlanma becerisi (Burns, 1978, 18),
- Hedefe ulaşma doğrultusunda grup faaliyetlerini etkileme süreci (Rauch & Behling, 1984, 46),
- Vizyonu açıklama, değerleri somutlaştırma ve hedeflere ulaşma için gerekli kaynak ve çevreyi belirleme becerisi (Richards & Engle, 1986, 206),
- Ortak faaliyetlere anlam kazandırma ve hedeflere ulaşma doğrutusunda arzulanan gayreti temin etme davranışı (Jacobs & Jaques, 1990, 281),
- İnsanların yaptıklarına anlam kazandırarak, onların ortak hedefi anlama ve bu hedefe doğrultusunda gönüllü olarak gayret göstermelerini sağlama (Drath & Palus, 1994, 4).

Anlaşılacağı üzere liderlik, kaynaklardan yararlanma becerisi, ihtiyaçlara odaklanma, grup faaliyetlerini etkileyerek ve kontrol ederek ortak hedeflere ulaşma, vizyon ve değerleri somutlaştırarak hedef doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalara anlam kazandırma olarak değerlendirilmektedir. Buna bağlı olarak sürdürülebilir liderlik işletmenin, işletme içindeki ve işletme ile ilişkili kişilerin ihtiyaçlarını karşılarken toplumsal, sosyal ve çevresel faydayı da gözönünde bulundurmak ile ilişkilidir.

Sürdürülebilir liderlik sadece günümüz toplumu için değil gelecek toplumun varlığı ve devamlılığı içinde önemli olup yöneticilere kazandırılması gereken bir liderlik stili olarak tanımlanmaktadır. Sürdürülebilir lider geleceği oluşturacak olan dinamikleri de bugünden şekillendirmede kritik öneme sahip yönlendiricilerdir (Yangil, 2016). Liderin değişen rolü itibariyle, sürdürülebilirlik fikrini işletmeye aşılayan ve itici güç olan kişi konumundadır. Zira işletmenin uzun dönemli başarısına odaklanmış, tüm operasyonel ve stratejik iş süreçlerinde sürdürülebilirlik ana fikriyle iş gören bir anlayışı hâkim kılan bir liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Tüm bu süreçlerde sürdürülebilirlik faaliyetleri yürütülürken lider mevcut bütçe ve personel arasındaki dengeyi kuracak olan kişidir. Sürdürülebilir liderlik üst düzey yöneticilerin desteğinin işletmede uygulamalarla görünür

olmasına ve iş görenlere sürdürülebilirlik konularında koçluk yapılmasına katkı sağlamalıdır (Blackburn, 2007: 123-128-183).

Slankis (2006) "Sürdürülebilir Düşünme, Sürdürülebilir Liderlik" başlıklı çalışmasında sürdürülebilir liderliği duygusal zekânın yeni bir türü olarak ifade etmektedir. Sürdürülebilir liderlik, stratejik bakış açısına ve stratejik bilince sahip olmanın da bir ifadesi olarak görülebilir. Zira McCann & Holt (2010: 136) sürdürülebilir liderliği, örgütün uzun dönemli varlığını, sağlığını ve dengesini gözönünde bulundurarak mevcut karar verme sürecine odaklanmak olarak açıklamaktadırlar. Dolayısıyla, sürdürülebilir liderlik kendi ve organizasyonlarının yaşamlarının dünya, toplum, yerel ve küresel ekonomilerin sağlığı üzerindeki etkilerine ilişkin bir farkındalığın oluşmasını gerekli kılmaktadır. Sürdürülebilir gelecek açısından liderler ister kendi kişisel ister organizasyonlarının faydasına olsun yapacakları işlemlerde üç temel soruya cevap vermek durumundadırlar: (Ferdig, 2006, 28)

(1) Bu faaliyetlerin, yaşamın devamı açısından benim, ailemin, işletmemin, içinde bulunduğum topluluğun ve dünyanın geri kalanının yaşamını sürdürmesi için önemli olan ekosisteme, bunun alt ve üst sistemlerine ne şekilde etkisi olacaktır?

(2) Bu faaliyetler, benim, ailem, işletmem, içinde bulunduğum toplum ve dünyanın geri kalanının sosyal refahını ne şekilde etkileyecektir?

(3) Bu faaliyetler, benim, ailem, işletmem, içinde bulunduğum toplum ve dünyanın geri kalanının ekonomik dengesini ve büyüme potansiyelini nasıl etkileyecektir?

Birçok sektörde faaliyet gösteren liderler için sürdürebilirlik maliyetlerin azaltılması, risklerin yönetilmesi, yeni ürünlerin piyasaya sürülmesi ve kültürel ve yapısal değişimler için içsel bir güç oluşturmaktadır (Azapagic, 2003). Ancak temelde sürdürülebilirlik kavramı kurumsal bir vizyon ve yönetsel bir ilke olarak benimsendiği zaman anlam kazanacaktır. Bu noktada üst yönetimin rolü de önem kazanmaktadır. Uluslararası pazarda faaliyet gösteren dört firmada (Nike, Procter&Gamble, The Home Depot ve Nissan North America) gerçekleştirilen bir çalışmada sürdürülebilirlik üst yönetim düzeyinde bir ilke ve kurumsal anlamda bir vizyon olarak kabul görmektedir. Bu kurumların temel felsefeleri "İnsanlık için doğru bir şey yapıyoruz ve bu doğru şey aynı zamanda işimiz için de iyi" şeklinde tanımlanmaktadır. Tepe yöneticiler diğer çalışanların çevre ve sosyal sorumluluk ile ilgili verdikleri bir kararın işletme finansallarına olumsuz etki edebileceğini kabul etmekte, sadece böyle bir kararın etkilerini dengelemek için bilgilendirilmeleri gerektiğini ifade etmektedirler. Ayrıca kurum genelinde bir kültür yaratmak için yeşil eğitimler, çevresel duyarlılık programları gibi çalışmalara da önem vermektedirler (Epstein, M. J., Buhovac, A. R., & Yuthas, K. (2010), 43-46).

2. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Çalışma Grubu

Bu araştırmanın amacı yöneticilerin sürdürülebilir liderliğe ilişkin tutumlarının belirlenmesidir. Araştırma Türkiye'de mevcut durumun genel bir bakışla ele alınmasını sağlayacak tanımlayıcı bir çalışmadır. Değişik sektörlerden katılımın sağlandığı rastgele 120 kişiden oluşan bir çalışma grubu üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma modelinde; örnekleme ait tanımlayıcı demografik bulgular sunulmuştur. İlişkisel model kapsamında sürdürülebilir liderlik algısı demografik değişkenler bağlamında nasıl farklılaştığı t testi ve tek yönlü ANOVA analizi bulgularına dayalı olarak yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorular yanıtlanacaktır:

1. ***Yöneticilerin sürdürülebilir liderlik tutumları ne düzeydedir?***

2. ***Yöneticilerin sürdürülebilir liderlik tutumları demografik değişkenler bağlamında nasıl farklılaşmaktadır?***

3. Araştırmada Kullanılan Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği

McCann & Holt (2011) tarafından geliştirilen bireylerin sürdürülebilir liderlik tutumlarını ölçmek üzere geliştirilen "Sürdürülebilir Liderlik" ölçeği araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında), tek boyutlu 15 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyinin artması yöneticilerin sürdürülebilir liderlik tutumlarının da arttığını ifade etmektedir.

4. Analiz ve Bulgular

4.1. Geçerlilik ve Güvenirlik Bulguları

Elde edilen verilerin doğruluğu kontrol edilmiş, eksik veriler seri ortalama değerleri ile değiştirilmiş ve uç değerler ayıklanmıştır. Araştırmada her bir ölçeğin güvenirliğin analizi Cronbach Alpha analizi ve yapı geçerliliği için ise doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunun kontrolü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması durumunda faktörler oluşturulmuştur (Büyüköztürk, 2010:124). Ölçekler bazında sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların 49'u kadın, 71'i erkeklerden oluşmakta, bunların 71'i evli, 49'u ise bekârdır. Eğitim durumları incelendiğinde 58 katılımcı lisans, 62 katılımcı yüksek lisans ve doktora mezunudur. Meslekî kıdemleri itibariyle katılımcıların 43'ü 1-5yıl, 35'i 6-10 yıl, 23'ü 11-15 yıl ve 19'u ise 16 yıl ve üzeri mesleklerini icra etmektedirler. İşletme kıdemi itibariyle katılımcıların 85'i 1-5 yıl, 35'i ise 6-10 yıl ve üzeri mevcut işletmelerinde çalışmaktadırlar. Sektörel anlamda katılımcıların 21'i hizmet sektöründe olup 49'u imalat (otomotiv ve tekstil), 50 katılımcı ise eğitim, savunma, sağlık, gıda, enerji ve kimya sektöründen oluşan karma bir gruptur.

Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği: Ölçeğin iç güvenirlik analizi kapsamında madde-toplam korelâsyonu incelenmiş tüm maddelerin yüksek korelâsyon değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Faktör analizi kapsamında veri setine ilişkin değerler: KMO=0,945 ve X2 Bartlett test (105)=1520.842 p<0.000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi bulgularına göre ölçeğin Türkçe'ye uyarlanan versiyonu orijinaliyle paralellik arz etmekte olup tek boyutlu faktör yapısı doğrulanmıştır. Toplam açıklanan varyans değeri %63.48 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.958 olarak hesaplanmıştır.

4.1. Sürdürülebilir Liderlik Algısı ve Demografik Veriler Bağlamında Farklılık Analizleri

Katılımcıların değerlendirmeleri bağlamında, birinci araştırma sorusunun cevabı olarak her bir ifadeye ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Sürdürülebilir liderlik bağlamında verilen her bir ifade bazında ortalama değerler görülmektedir. Elde edilen bulgulara bakıldığında tüm ifadelerin ortalaması [M=2.93;SS=0.89] olup henüz katılımcıların konuya ilişkin tam bir tutum geliştiremedikleri değerlendirilmektedir.

Tablo 1. Sürdürülebilir Liderlik Ölçek İfadeleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=120)

Tepki Skalası: [Kesinlikle Katılıyorum:5- Katılıyorum:4- Kararsızım:3- Katılmıyorum:2- Kesinlikle Katılmıyorum:1]		
	Ort.	**Standart Sapma**
Yöneticim tüm çalışanları kapsayacak şekilde sürdürülebilirliğe ilişkin kararlarını paylaşmaktadır.	2,71	1,10
Yöneticim sürdürülebilirliğin çalışanları nasıl etkilediği ile ilgilenmektedir.	2,75	1,10
Yöneticim sürdürülebilirliği olumsuz yönde etkileyecek bir hata yapıldığında resmî işlem yapmaktadır.	2,76	,97
Yöneticim işe alım, terfi ve yedekleme kararlarında sürdürebilirliği göz önünde bulunduracak planlar yapmaktadır.	2,79	1,17
Yöneticim sürdürülebilirliğe ilişkin sosyal sorumluluklarının gereğini yerine getirmektedir.	2,81	1,16
Yöneticim işletmenin misyonunu kârın önünde görmektedir.	2,83	1,10
Yöneticim sürdürülebilirliğe ilişkin çevresel sorumluluklarının gereğini yerine getirmektedir.	2,88	1,13
Yöneticim işletmenin sürdürülebilir sosyal sorumluluğu ile kârlılığı dengelemektedir.	2,88	1,13
Yöneticim sürdürülebilir bir kurum kültürü oluşturmak için çalışanlarla iletişim kurmaktadır.	2,91	1,14
Yöneticim her türlü değişimi kararlılıkla yöneterek sürdürülebilirliğe ilişkin davranışlar gösterir.	2,94	1,10
Yöneticim sürdürülebilirlik konularına ilişkin çözümler üretebilecek, benzersiz ve yenilikçi yöntemler kullanmaya gayret etmektedir.	2,99	1,16
Yöneticim sürdürülebilirliğe ilişkin etik sorumluluklarının gereğini yerine getirmektedir.	3,03	1,19
Yöneticim karar alma sürecinde tüm işletmeyi dikkate alarak davranmaktadır.	3,10	1,28
Yöneticim sürdürülebilirliğe ilişkin gayretleri ile işletmeye gelir elde etmeye çalışmaktadır.	3,16	1,16
Yöneticim sürdürülebilirliği olumsuz etkileyecek hataları düzeltmeye isteklidir.	3,47	,98

Demografik veriler bağlamında ikinci araştırma sorusunun cevabı olarak konu incelendiğinde, t-testleri ve tek yönlü Anova analizleri bulgularına göre sürdürülebilir liderliğe ilişkin tutumların cinsiyet, statü (çalışan-yönetici), meslekî kıdem ve işletme kıdemi ile sektörlere göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öte yandan medenî durum bağlamında farklılık tespit edilmiş olup [t=2,187; p=0,031] evli katılımcıların sürdürülebilir liderlik algıları [M=3,08; SS=0,87] iken bekâr katılımcıların sürdürülebilir liderlik algıları [M=2,72; SS=0,88] olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu sürdürülebilirliğin tanımında vurgulanan gelecek kuşakların ihtiyaçlarına duyarlı olmak ile ilişkili olarak değerlendirildiğinde, evli olan katılımcıların sürdürülebilirliğe hassasiyetinin bir yansıması olarak görülebilir. Öğrenim durumlarına göre de istatistikî olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiş [t=2,006; p=0,047] lisans düzeyindeki katılımcıların sürdürülebilir liderlik algıları [M=3,10; SS=0,86] iken lisansüstü eğitimli katılımcıların sürdürülebilir liderlik algıları [M=2,78; SS=0,89] olarak bulgulanmıştır. Eğitim düzeyinin artması, sürdürülebilirlik konusunda farkındalığın daha yüksek olmasını gerektirdiği öngörülebilir.

4. Sonuç

Çevresel duyarlılık ve sürdürülebilir liderlik günümüzde en önemli liderlik tarzları arasında her geçen gün daha da önem kazanmaktadır (Redekop, 2010). Pek çok sektörde ve işletmede kurumsal sürdürülebilirlik faaliyetleri; maliyetleri azaltma, risklerin yönetimi, yenilikçi ürün geliştirme, yapısal ve kültürel bağlamda köklü içsel değişimleri gerçekleştirebilmenin itici gücü ve paha biçilmez bir aracı olarak görülmektedir (Azapagic, 2003). Sürdürülebilirk konusunda Türkiye'deki duruma bir ışık tutabilmek adına bu araştırma sonuçları *Türk İş Dünyası'nda Sürdürülebilirlik Uygulamaları Değerlendirme Raporu* sonuçlarına paralellik arz etmekte ve nedensel bağlamda ışık tutmaktadır. Türk işletmeleri sürdürülebilirliğin önemine teorik olarak inanmalarına rağmen gerçekte durumun uygulamaya yansımamasının nedeni yönetsel faaliyetlerde yatmaktadır.

Yöneticilerin sürdürülebilir liderlik davranışlarının yoksunluğu veya eksikliğinin neden olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Azapagic A. (2003). Systems approach to corporate sustainability. A general management framework. Trans IChemE;81(B).

Azapagic, A., & Perdan, S. (2000). Indicators of sustainable development for industry: A general framework. Process Safety and Environmental Protection, 78(4), pp.243.

Burns, J. M. (1978). Leadership. NY.

Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (9. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.

Çalışkan, Ö. A. (2012). "İşletmelerde sürdürülebilirlik ve muhasebe mesleği ilişkisi", Mali Çözüm Dergisi, Sayı, 133-134.

Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). *Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice*. Center for Creative Leadership.

Elkington J. (1997).Cannibals with Forks: the Triple Bottom Line of 21st Century Business. Oxford: Capstone.

Epstein, M. J., Buhovac, A. R., & Yuthas, K. (2010). Implementing sustainability: The role of leadership and organizational culture. *Strategic Finance*, *91*(10), 41.

Ferdig, M. A. (2007). Sustainability leadership: Co-creating a sustainable future. *Journal of Change Management*, *7*(1), 25-35.

Galpin, T., & Lee Whittington, J. (2012). Sustainability leadership: From strategy to results. *Journal of Business Strategy*, *33*(4), 40-48.

Gönenç, İ. E. ve J. Wolflin (2004). "Sürdürülebilirlik, sürdürülebilir yönetim ve karar verme süreci" Sürdürülebilir Ekosistem Topluluğu, Ses E-Bülteni, 1(1): 12-21.

Holton, I., et al. (2010). "Managing for sustainability: findings from four company case studies in the UK precast concrete industry." Journal of Cleaner Production **18**(2): 152-160.

Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). Military executive leadership.

McCann, J. & M. Sweet (2014). "The perceptions of ethical and sustainable leadership." Journal of business ethics 121(3): 373-383.

Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization studies*, *24*(3), 403-441.

Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership. *Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership*, 45-62.

Richards, D., & Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. Redekop, B. W. (2010). Leadership for environmental sustainability, Routledge.

Robinson, M., Kleffner, A., & Bertels, S. (2011). Signaling sustainability leadership: Empirical evidence of the value of DJSI membership. *Journal of business ethics*, *101*(3), 493-505.

Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. *Organizational dynamics*, *22*(2), 40-51.

Shriberg, M., & MacDonald, L. (2010). Sustainability leadership programs: Emerging goals, methods & best practices. *Education*, *2010*.

Slankis, E. (2006). Sustainable thinking, sustainable leadership-the new EQ. *Leadership*.

Svensson, G., & Wood, G. (2007). Sustainable leadership ethics: a continuous and iterative process. Leadership & Organization Development Journal, 28(3), 251-268.

Szekely, F., & Knirsch, M. (2005). Responsible leadership and corporate social responsibility:: Metrics for sustainable performance. *European Management Journal*, *23*(6), 628-647.

Transforming leadership, *199*, 214.

Türk İş Dünyası'nda Sürdürülebilirlik Uygulamaları Değerlendirme Raporu, <https://www.pwc.com.tr/tr/publications/arastirmalar/pdf/pwc_surdurulebilirlik_raporu-2012.pdf>, Erişim Tarihi: 31.08.2016.

Unided Nations (1987), Brundlant Raporu, < http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf >, Erişim Tarihi: 03.09.2016.

Worldwatch Institute (2006) State of the World 2006: Special Focus: China and India (New York: W.W. Nortaon & Co).

İÇ GRUP HER ZAMAN İYİ ASKER MİDİR? DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK - ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ

Özgür AYHAN

Kara Harp Okulu, oayhan@kho.edu.tr

Faruk ŞAHİN

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, faruksahin@mu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolü olup olmadığını test etmektir. Araştırmanın hipotezleri, Ankara da faaliyette bulunan iki farklı kamu kurumundan toplanan veriler üzerinden, yapısal eşitlik modellemesi ile test edilecektir. Kuramsal beklenti, dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli etkiye sahip olduğu yönündedir. Dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinin örgüte karşı sergilenen vatandaşlık davranışlarını, bireye karşı sergilenen vatandaşlık davranışlarından daha güçlü şekilde etkilemesi beklenmektedir. Bunanla birlikte söz konusu ilişkide lider üye etkileşimin aracı etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

***Anahtar Kelimeler*:** Dönüşümcü Liderlik, Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1. Giriş

Burns (1978) tarafından ortaya atıldığı ilk günden bu güne liderlik yazınında en çok çalışılan konu olan dönüşümcü liderlik, ortak vizyon ve paylaşılan değerler vurgusu ile örgütsel çıkarların şahsi çıkarların önüne geçirilmesinin sağlanması süreci olarak tanımlanmaktadır (Bass, 1985). Batı bağlamında ortaya çıkan dönüşümcü liderlik ve etkilerinin bu kadar çok çalışılmasında (örn.,Bass ve Avolio, 1993; Casimir, Waldman, Bartman ve Yang, 2006; Kouzes ve Posner, 2002; Wang, Oh, Courtright ve Colbert, 2011). dönüşümcü liderliğin ve etkilerinin her kültür ve bağlamda geçerli olduğu iddia iddiası yatmaktadır (Bass, 1997). Öte yandan liderlik yazın incelendiğinde dönüşümcü liderliğin etkileri noktasında tam bir fikir birliği olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Casimir ve arkadaşlar (2006) doğu ve batı bağlamından iki farklı örneklem üzerine yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin batı bağlamında istatiksel olarak anlamlı olduğunu, ancak doğu bağlamında etkinin anlamsız olduğu raporlamışlardır. Dolayısıyla dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş çıktıları arasındaki ilişkinin farklı bağlamlarda test edilmesine ihtiyaç vardır.

Ayrıca dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde ağırlıklı olarak tutumlara ve davranışlara odaklanıldığı ve ast ve üst arasındaki ilişkinin kalitesinin göz ardı edildiği görülmektedir. Dolayısıyla lider ve takipçileri arasındaki ilişkinin kalitesinin dönüşümcü liderlik-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisindeki rolünün ortaya konulması önem arz etmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin doğu bağlamında ve Globe çalışmasında Türk-Arap kümesinde yer alan Türkiye bağlamında araştırılmasıdır. Ayrıca söz konusu ilişkide lider üye etkileşimin aracılık rolünün olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın alan yazına üç temel katkısının olacağı düşünülmektedir. Birincisi, dinamik iç grupların önemli yer tuttuğu Türk kültüründe (Sargut, 2010) dönüşümcü liderliğin ve lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkilerinin ortaya konularak değişkenler arasındaki ilişkilerin daha anlaşılır kılınması alan yazına mütevazı bir katkı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca daha önce yapılmış çalışmalara incelendiğinde, değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların lider üye etkileşiminin aracılık etkisinin gözardı edildiği görülmektedir. Bu çalışmayla

birlikte lider üye etkileşiminin değişkenler arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olup olmadığı ortaya konulmuştur. Üçüncüsü, dönüşümcü liderlik - örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olan aracı değişkenlere dair yapılan çalışmalarda daha çok tutum ve davranışlara odaklanılırken, ast ve üst gibi örgütsel aktör arasındaki ilişkiye odaklanılması çalışmaya değer katmaktadır. Dördüncüsü, alan yazında yapılmış çalışmalarda önemli bir kısıt olarak zikredilen ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik etkilerinin önüne geçmek maksadıyla bu çalışmada çok kaynaktan veri toplanarak liderlerin dönüşümcü liderlik davranışını astlar tarafından, astların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışını ise liderler tarafından değerlendirilmiştir.

2. Araştırmanın Değişkenleri ve Hipotezler

Dönüşümcü liderlik (DL) takipçilerin davranışlarına önemli değişiklikler yaprak, onları örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Yukl, 1999). Alan yazında ilk olarak Burns (1978) tarafından kullanılan DL, takipçilerinin potansiyelini geliştirmek için onlara ilham olmakta ve onları yönlendirmektedir (Bass ve Avolio, 1990). Bass (1985) dönüşümcü liderleri görevin önemine ve örgütün değerlerine vurgu yapan, örgütsel çıkarların şahsi çıkarların önüne koyulmasını sağlayan ve takipçilerinin her birine bir birey olarak yaklaşarak onlara değer veren liderler olarak tanımlamaktadır. Dönüşümcü liderlik astların dönüşümünün sağlandığı bir süreç olarak da tanımlanmaktadır. Bu sürecin sonunda takipçilerin beklenenin ötesinde performans sergilemeleri ve olumlu iş tutum ve davranışları geliştirmeleri ve kişisel çıkarlarını, örgütsel çıkarların gerisinde konumlandırmaları beklenmektedir (Bass ve Avolio, 1990). Robins ve Coulter (2007) dönüşümcü lideri, takipçilerine ilham veren ve beklentilerin ötesine taşıyan kişi olarak tanımlamaktadır.

DL'nin yordadığı düşünülen en önemli değişkenlerden biri olan lider üye etkileşimi (LÜE) liderlerin her bir takipçisiyle farklı ilişkilere sahip olduğunu ileri sürmektedir. (Harris Kacmar ve Carlson, 2006). LÜE'nin kuramsal olarak rol yapma (Graen, 1976) ve ikili mübadele (Graen ve Uhl-Bien, 1995) teorilerine dayanmaktadır. Graen, Dansereau ve Minami(1972) liderin etkileşimde bulunduğu tüm grup üyeleri ile aynı kalitede etkileşim kurmadığını belirtmektedir. Bazı takipçilerin lideri ile olan ilişkisi daha sıcak iken bazılarının daha resmidir. Lider ile yakın ilişki içerisinde bulunan takipçiler iç grup olarak sınıflandırılırken, lider ile ola ilişkisi görece zayıf olan takipçiler dış grup olarak sınıflandırılmaktadır. Yüksek kaliteli etkileşimin bir sonucu olarak iç grupta yer alan takipçilerin resmi ve gayri resmi ödüllere, kaliteli iletişime, üste kolay erişim gibi avantajlara daha kolay ulaşılacağı ileri sürülmektedir (Dienesch ve Liden, 1986). İç gruptakilerin elde ettiği bu avantajların aksine dış grupta yer alan takipçiler herhangi bir avantajdan faydalanamazlar. Dış grup gruptaki takipçiler ile lider arasındaki ilişki iş tanımında yer alan resmi tanım çerçevesinde şekillenmektedir (Liden ve Graen, 1980). Lider ve iç gruptaki takipçiler arasındaki ilişki ikili mübadele teorisi etrafında şekillenirken, dış gruptaki takipçiler ile olan etkileşim daha çok rol yapma teorisi temelinde şekillenmektedir.

DL'nin en önemli çıktılarından olan ve işgörenlerin sergiledikleri ekstra çabaları ifade eden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kuramsal temellerini Barnard (1938) ve Katz'ın (1964) çalışmalarından almaktadır. İlk olarak Organ (1983) tarafından kavramsallaştırılan ÖVD örgütün yer aldığı sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Organ, 1988). ÖVD, işgören ve işveren arasında yapılan sözleşmede yer alamayan, işgörenin tamamiyle gönüllüğüne bağlı ortaya koyduğu davranışları kapsamaktadır (Gürbüz, 2007).

DL ile ÖVD arasındaki ilişkinin anlamlandırılmasında sosyal mübadele kuramının (Blau, 1964) açıklayıcı olacağı düşünülmektedir. Dönüşümcü lider kendi çıkarlarını takipçilerinin çıkarlarının gerisinde konumlandırması ve onların kişisel ihtiyaç ve beklentilerine cevap veren liderler olarak tanımlanmaktadır (Bass ve Avolio, 1990). Sosyal mübadele kuramı gereği takipçilerin harcayacakları çabanın elde ettikleri kazanımlar ile orantılı olması gerekmektedir. Dolayısıyla liderin sergileyeceği bu tip davranışlar, takipçilerin beklentilerin ötesine geçmelerine ve daha çok gönüllü davranış sergilemelerine sonuç vermesi beklenmektedir. Şahsi ihtiyaçları karşısında duyarlı olunması, ve gelişimi için çaba sarf edilmesi takipçilerin örgüt çıktıları doğrultusunda gönüllü çaba sarf etmesini gerektirmektedir. Kendileri için ekstra davranışlar sergilenen takipçilerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri beklenmektedir.

Öte yandan alan yazında yapılmış olan çalışmalarda da DL'nin ÖVD üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur (örn.,Bass ve Avolio, 1993; Casimir ve ark., 2006; Kouzes ve Posner, 2002; Wang ve ark., 2011). Ancak Casimir ve arkadaşları (2006) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin ÖVD üzerindeki etkisinin kültüre göre değişebileceğini ortaya koymuştur. Çin örneklemi üzerinde DL'nin ÖVD üzerindeki etkisinin istatiksel olarak anlamlı olmadığı ancak Avusturalya örneklemei üzerinde yapılan çalışmada yazarlar olumlu etki raporlamışlardır (Casimir ve ark., 2006). Ayrıca DL-ÖVD ilişkisinin farklı bağlamlarda farklı düzeylerde çıkmış olması, söz konusu ilişkiye dair fikir birliğini engellemektedir. Alan yazında yapılmış olan çalışmalar, sosyal mübadele teorisi ve DL'nin tanımında yer alan takipçilerin dönüşerek örgütün amacı doğrultusunda hareket etmesi (Yukl, 1999) dikkate alınarak oluşturulan hipotez şu şekildedir;

> **H_1**: Dönüşümcü liderlik astların bireye (**H_{1a}**) ve örgüte yönelik (**H_{1b}**) sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkiler.

Gerstner ve Day'in (1997) yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında kaliteli LÜE ile olumlu iş çıktıları arasındaki ilişkiyi ortaya koyulmuştur. Yüksek kalitede bir LÜE iş tatmini (Graen ve ark., 1982) ve performansı (Özutku ve ark., 2008) etkilerken, liderlik tarzından etkilenmektedir (Deluga, 1992). LÜE'nin en önemli öncüllerinden biri olarak DL görülmektedir (Deluga, 1992; Howell ve Hall-Merenda, 1999; Wang, LawandHackett, 2005). Deluga (1992) DL'nin LÜE için bir katalizör görevi gördüğünü iddia etmektedir. Bireysel ilgi boyutunun lider ve takipçi arasındaki ilişkinin kalitesini yükseltmesi beklenmektedir. Ancak Deluga (1992) yapmış olduğu çalışmada sadece karizma ve ideal etki boyutunun LÜE üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu raporlamıştır. Çetin Korkmaz ve Çakmakcı (2012) yaptıkları çalışmada DL ve LÜE arasında orta düzeyde anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Dolayısıyla DL'nin LÜE'yi etkilemesi beklemektedir.

LÜE teorisine göre iç grupta yer alan takipçilerin gönüllü davranışlar sergilemeleri olan bir durum iken, dış grupta yer alan takipçilerin ÖVD sergilemeleri beklenmemektedir. Dış grupta yer alan takipçiler ile lider arasındaki ilişkinin, iş tanımının ötesine geçmemesi sebebiyle, takipçilerin iş tanımın ötesine geçmesi beklenmemektedir. Ayrıca eşitlik teorisi (Adams, 1965) gereği, iç grupta yer alan takipçiler elde ettikleri kazanımlar ile içi gruptakilerin elde ettikleri kazanımları karşılaştırarak, söz konusu adaletsiz durum sebebiyle örgüte veya kişiye yönelik herhangi bir gönüllü çaba içerisinde bulunmayacaktır. Dolayısıyla öncelikle DL'nin kaliteli LÜE'ye sonuç vermesi, kaliteli LÜE'nin de ÖVD'yi yükseltmesi beklenmektedir. Howell ve Hall-Merenda (1999) yaptıkları çalışmada DL-ÖVD ilişkisine yönelik ortaya konulan regresyon modeline LÜE'yi de dahil ederek değişkenler arasındaki ilişkileri test etmişlerdir. Modele LÜE'nin dahil edilmesi ile DL'nin ÖVD üzerindeki etkisinin istatiksel olarak anlamsızlaştığı görülmüştür. Dolayısıyla LÜE'nin DL-ÖVD ilişkisinde aracı role sahip olabileceği düşünülmektedir. Alan yazında yapılmış olan çalışmalar ile lider üye etkileşimi teorisi ve eşitlik teorisi çerçevesinde oluşturulan araştırmanın ikinci hipotezi şu şekildedir;

> **H_2**: Dönüşümcü liderlik – örgütsel vatandaşlık davranışı- birey (**H_{2a}**) ve örgütsel vatandaşlık davranışı-örgüt (**H_{2b}**) ilişkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolü vardır

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Örneklem

Bu çalışmanın araştırma evrenini kamu da çalışan liderler ve onların takipçileri oluşturmaktadır. İki farklı kamu kuruluşunun Ankara birimlerinde çalışan 272 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş 50 lider ve bunların takipçisi 272 kişilik bir örnekleme ölçeklerin yer aldığı anketler ayrı ayrı dağıtılmıştır. Liderlerin tamamı ile görüşülerek anketlere %100 geri dönüş sağlanmıştır. Takipçilere uygulanan anketlerin 251'i geri toplanmıştır. Aşırı uç değerler ve eksik değerlendirmeler çıkarıldıktan sonra 235 kişiye ait kullanılabilir veriye ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılardan liderlerin yaş ortalaması 36.43 yıl iken takipçilerin 33.80 yıldır. Liderlerin ortalama iş tecrübesi 15.2 yıl olarak hesaplanırken takipçilerin ortalama iş tecrübeleri 11.1 yıl olarak hesaplanmıştır. Lider ve takipçilerinin amir ve memur olarak birlikte

çalışma sürelerinin ortalaması 1.82 yıldır. Ayrıca liderlerin 25i erkek iken araştırmaya katılan takipçilerin 190'ı erkektir. Araştırmaya katılan kadın katılımcıların sayısı ise liderler için 25, takipçiler için 45 dir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Lider ve takipçileri için ayrı ayrı oluşturulan anketlerin birinci bölümünde demografik veriler yer alırken ikinci bölümde araştırmanın değişkenlerine yönelik ölçekler yer almaktadır. Bu kapsamda liderler, takipçilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirirken, takipçiler ise liderin dönüşümcü liderlik özelliğini ve lider üye etkileşimlerinin kalitesini değerlendirmişlerdir. Tüm ölçeklerin geçerliliğine ayrı ayrı bakmak yerine ölçüm modeli test edilmiştir. Analiz neticesinde ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin alan yazında kabul edilen sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir (χ^2(344, N=235)= 646.71; χ^2/df=1.879, RMSEA= .061, CFI= .97).

Liderlerin sergiledikleri dönüşümcü liderlik Carless Wearing ve Mann(2000) tarafından geliştirilen Global Dönüştürücü Liderlik Ölçeği ile ölçülmüştür. Takipçiler tarafından değerlendirilen ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Küresel dönüşümcü liderlik ölçeği, dönüşümcü liderliğin küresel ölçeği olarak kullanılmaktadır. Global Dönüştürücü Liderlik Ölçeğinin güvenilirlik katsayısının .87'in olduğu görülmüştür.

Lider ile takipçileri arasındaki ilişkinin kalitesi Graen ve Scandura'nın (1987) geliştirdiği yedi maddeden oluşan LÜE ölçeği ile ölçülmüştür. Söz konusu ölçek takipçilere yöneltilerek, takipçiler gözündeki etkileşimin kalitesini ölçmeyi hedeflemiştir. Bu araştırmada, ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .93 olduğu tespit edilmiştir.

Takipçilerin sergiledikleri vatandaşlık davranışını ölçmek için Wiliams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen 14 maddelik ÖVD ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 7 soruluk ÖVD-birey ve 7 soruluk ÖVD-örgüt olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Takipçilerin sergiledikleri vatandaşlık davranışı lider tarafından değerlendirilerek daha doğru sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Ölçeğin tamamının Cronbach α değeri .89 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutların güvenilirlik analizi sonuçları ise ÖVD-birey için .85, ÖVD-örgüt için .80 olarak hesaplanmıştır.

4. Bulgular

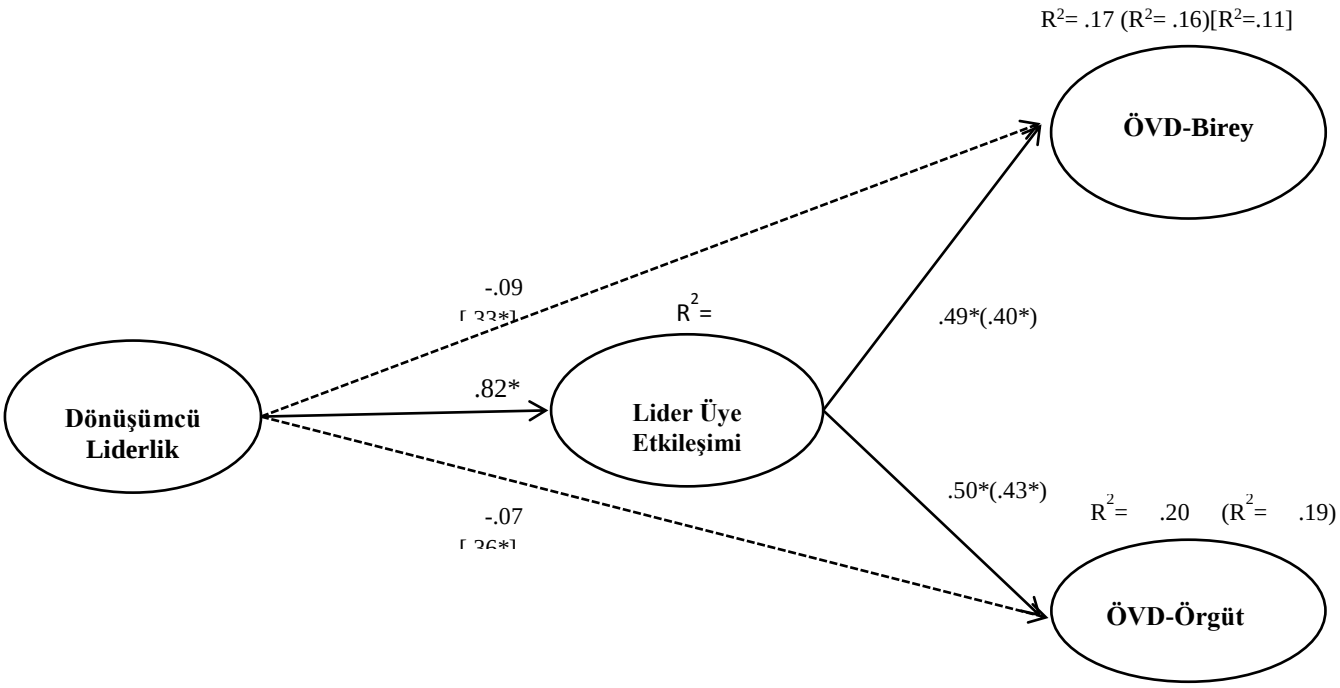
Çalışmanın birinci hipotezi dönüşümcü liderliğin bağımsız, ÖVD-birey ve ÖVD-örgüt'ün de bağımlı değişken olduğu yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Birinci modele ait uyum iyiliği değerlerinin iyi uyuma işaret ettiği tespit edilmiştir *(*χ^2(187, N=235)= 467.63; χ^2/df=2.500, RMSEA= .080, CFI= .94). Yapılan analiz neticesinde dönüşümcü liderliğin ÖVD-birey üzerindeki etkisi .33 (p< .01) olarak hesaplanmıştır. ÖVD-bireyin %11 lik kısmının DL tarafından açıklandığı görülmüştür. DL'nin ÖVD-örgüt üzerindeki etkisinin ÖVD-birey üzerindeki etkisinden az da olsa daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (B= .36, p< .01). Açıklanan varyans ise .13dür. Bu bulgular ışığında DL'nin ÖVD üzerinde anlamlı etkisi olduğuna dair ortaya konulan H_{1a} ve H_{1b}'nin kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek yapısal eşitlik modelinde (YEM) ikinci ve üçüncü modeller oluşturulmuştur. İkinci modelde bağımsız değişken olan dönüşümcü liderliğin, aracı değişken olan lider üye etkileşimi üzerindeki etkisine, lider üye etkileşiminin de bağımlı değişkenler olan ÖVD-birey ve ÖVD-örgüt üzerindeki etkisine bakılmıştır. Birinci modelden elde edilen uyum iyiliği değerleri (Tablo-1) modelin iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir *(*χ^2(347, N=235)= 718.22; χ^2/df=2.069, RMSEA= .068, CFI= .96). Dönüşümcü liderliğin lider üye etkileşimi üzerindeki etkisi .82 (p< .01) olarak raporlanmıştır. Açıklanan varyans .68 olarak hesaplanmıştır. Lider üye etkileşiminin ÖVD-birey ve ÖVD-örgüt üzerindeki etkisi isesırasıyla .40 (p< .01) ve .43 (p< .01), açıkladığı varyans .16 ve .19 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Yapısal Modellerin Karşılaştırması

Model ve Yapı	*χ2*	df	Δ*χ2*	*χ2*/df	RMSEA	CFI
Model-1: Dönüşümcü Liderlik → ÖVD-birey, ÖVD-örgüt	467.63	187	-	2.500	.080	.94
Model-2: Dönüşümcü Liderlik → Lider Üye etkileşimi → ÖVD-birey, ÖVD-örgüt	718.22	347	-	2.069	.068	.96
Model-3: Dönüşümcü Liderlik → Lider Üye etkileşimi → ÖVD-birey, ÖVD-örgüt; Dönüşümcü Liderlik → ÖVD-birey, ÖVD-örgüt	719.66	345	1.44	2.085	.068	.96

Aracılığı test etmek için ikinci modele ilave bir yol eklenerek üçüncü model oluşturulmuştur. üçüncü model de ikinci modeldeki ilişkilere ilave olarak bağımsız değişken olan dönüşümcü liderliğin bağımlı değişken olan ÖVD-birey ve ÖVD-örgüt üzerindeki etkisine bakılmıştır. İki modelin uyum iyiliği değerlerinin karşılaştırması Tablo-1 de verilmiştir. Analiz neticesinde dönüşümcü liderliğin ve lider üye etkileşiminin ÖVD-birey üzerindeki etkisi sırasıyla -.09 (p> .05) ve .49 (p< .01) olarak tespit edilmiştir. Bağımsız ve aracı değişkenin ÖVD-örgüt üzerindeki etkisi ise sırasıyla -.07 (p> .05) ve .50 (p< .01) olarak hesaplanmıştır. Dönüşümcü liderliğin lider üye etkileşimi üzerindeki etkisi de .82 (p< .01) olarak bulunmuştur. Model-3'de ÖVD-birey ve ÖVD-örgüte ait açıklanan varyans ise sırasıyla .17 ve .20 olarak hesaplanmıştır. Aracılık etkisinden söz edilebilmesi için yeni modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsız olması ve iki modelin χ^2 farklılık testi, sonuçlarının anlamsız olması gerekmektedir (AndersonandGerbing 1988; Hui ve ark.,1999). Model -2 ve Model -3'e χ^2 farklılık testi uygulanmış ve anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($\Delta\chi2$ = 1.44, df= 2, p = 0.486). χ^2 farklılık testinin istatiksel olarak anlamlı çıkmaması lider üye etkileşiminin, dönüşümcü liderlik ÖVD-birey ve ÖVD-örgüt ilişkisinde tam aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İkinci modelin de uyum iyiliği değerlerinin (χ^2(345, N=235)= 719.66; χ^2/df=2.085, RMSEA= .068, CFI= .96) birinci modelle hemen hemen aynı olduğu görülmüştür. Model karşılaştırmalarında, modellerin uyum iyiliği istatistikleri aynı ise, teorik açıdan en tutarlı modelin, araştırma modeli olarak kabul edileceği iddiasından hareketle (Kelloway, 1998) bu çalışmada ikinci model kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında H_{2a}ve H_{2b}hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmada kurulan modellerin yol katsayıları ve açıkladıkları varyanslar Şekil-1 de gösterilmiştir.



Şekil 1. Yapısal Model ve Yol Katsayıları

Not: Köşeli [ ] parantez Model 1'e ait yol katsayıları ve R^2 değerleridir. Parantez ( ) içindekiler Model-2'e ait yol katsayıları ve R^2 değerleridir. Parantez dışında yazılan değerler Model 3'e aittir. Kesik çizgi Model 1 deki yolu ve Model-2 de eklenen yol u göstermektedir.
* p<.01

Yapısal eşitlik modellemesinde maksimum olasılıkla yöntemiyle yapılan hesaplamalar neticesinde araştırmada kullanılan örneklem için kurulan H_{1a} ve H_{1b} ile H_{2a} ve H_{2b} hipotezlerinin kabul edildiği bulgulanmıştır.

6. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada; dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ve bu etkide lider üye etkileşiminin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın hipotezleri iki farklı kamu kurumunun Ankara biriminde çalışan 235 kamu çalışanı üzerinde test edilmiştir.

Elde edilen bulgular neticesinde dönüşücü liderliğin hem ÖVD-birey üzerinde hem de ÖVD-örgüt üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahip olduğuna dair kurulan H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri desteklenmiştir. Bu bulgu, dönüşümcü liderlik-ÖVD ilişkisine dair alan yazında var olan bulgularla tutarlılık göstermektedir. Ayrıca lider üye etkileşiminin dönüşümcü liderlik- örgütsel vatandaşlık

davranışı ilişkisinde aracı etkiye sahip olduğuna dair ortaya konulan hipotez de beklendiği şekilde desteklenmiştir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular neticesinde teorik beklenti ve daha önce yapılan çalışmalarla paralel şekilde dönüşümcü liderliğin ÖVD üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Dönüşümcü liderler takipçilerini etkileyerek ve onlara örnek olarak, örgütsel kazanımları kişisel kazanımların önünde konumlandırmasını sağlayan liderler olarak tanımlanmaktadır (Bass ve Avolio, 1990). Dönüşümcü liderlik teorisine uygun olarak bu çalışmada dönüşümcü liderliğin ÖVD-örgüt üzerindeki etkisinin, ÖVD-birey üzerindeki etkisinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dönüşümcü liderlik tarafından açıklanan varyansın ÖVD-örgüt için .13, ÖVD-birey için .11 olduğu görülmüştür. Kamuda lider pozisyonunda çalışan işgörenler lider ve yönetici oldukları kadar çalıştıkları kurumu da temsil etmektedir. Dolayısıyla liderlerin sergileyecekleri dönüşümcü liderlik davranışının, astların kuruma karşı olan tutum ve davranışlarını etkilemesi, sergileyecekleri davranışta kurumu ön plana alması beklenmektedir. Dolayısıyla ÖVD-örgüt'ün dönüşümcü liderlikten daha çok etkilenmesinde ve az da olsa daha yüksek açıklanan varyansa sahip olmasında, takipçilerin liderlerini kurumun temsilcisi olarak görmesinin ve örgütsel kazanımları daha şahsi kazanımların önünde konumlandırmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Lider üye etkileşiminin aracılık rolüne dair elde edilen bulgu takipçilerin sergileyecekleri vatandaşlık davranışı arttırmada lider ve takipçiler arasındaki ilişkinin kalitesinin önemine işaret etmektedir. Bu bulgu daha önce yapılmış çalışmalarda dikkate alındığında (Deluga, 1992;Dvir, Eden, Avolio ve Shamir, 2002;Howell ve Hall-Merenda, 1999) lider üye etkileşiminin önemli bir aracı değişken olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre dönüşümcü liderler ile takipçileri arasında öncelikle kaliteli etkileşim tesis edilmektedir. Kaliteli etkileşimin tesis edilmediği durumlarda takipçilerin ekstra rol davranışlarına yönelmesi beklenmemektedir.

Bu çalışmanın alan yazına üç temel katkısı olmuştur. Birincisi, bu araştırmayla birlikte batı bağlamında ortaya çıkan dönüşümcü liderlik, liderüye etkileşimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerin Türk kültüründe ele alınarak söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilere dair geçmişte elde edilen bulguların genellenmesine mütevazi bir katkı sağlanmıştır. İkincisi dönüşümcü liderlik ÖVD ilişkisi daha önce çalışılmış olmasına rağmen söz konusu ilişkide aracı etkiye sahip olan değişkenlerin daha çok işgören tutumları olduğu görülmektedir. Bu çalışmada lider ve takipçileri arasındaki etkileşimin kalitesinin aracılık rolünün ortaya konulması alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Son olarak bu çalışmada liderlerin dönüşümcü liderlik davranışları takipçileri tarafından, takipçilerin sergiledikleri vatandaşlık davranışı ise liderler tarafından değerlendirilerek veriler çok kaynaktan toplanıştır.

Bu çalışma uygulamacılar için de önemli katkılar barındırmaktadır. Öncelikle dönüşümcü liderlik davranışı sergileyen liderlerin takipçileri üzerindeki etkisinin ortaya konulmuş olması, takipçilerinin daha çok gönüllü davranışlar sergilemesini isteyen liderlere dönüşümcü liderlik davranışlarının önemini göstermektedir. Takipçilerini motive eden onları teşvik eden ve onların istek ve ihtiyaçlarına duyarlı liderlerin, takipçileri üzerinde daha etkili olacağı, takipçileri ile arasında yüksek kaliteli etkileşimin tesis edilmesine olanak sağlayacağı ve onların gönüllü davranışlar sergilemesini sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla takipçilerinin işe yönelik olumlu davranışlar içerisinde olmasını isteyen liderlerin dönüşümcü liderlik davranışı sergilemeleri tavsiye edilmektedir.

Bununla birlikte işveren pozisyonunda bulunan veya örgütlerin insan kaynakları eğitim pozisyonlarına yer alanların, lider pozisyonunda istihdam edilen işgörenlere yönelik dönüşümcü liderlik eğitimleri planlamalarının örgütsel çıktılar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu sayede dönüşümcü olamayan liderlerin de dönüşümcü liderlik davranışları edinmeleri sağlanarak, örgütteki tüm çalışanlar üzerinde etkiye sahip olunacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Birincisi, araştırma örnekleminin sadece Ankarada iki farklı kamu kurumundan seçilmesi çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. İkincisi,

her liderin tüm takipçilerinin araştırmaya dahil edilmemiştir. Son olarak bu çalışmada kesitsel olarak toplanan veri kullanılmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütselvatandaşlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve bu ilişkide liderüye etkileşiminin aracı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

KAYNAKÇA

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. İçinde L. Berkovitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*(Cilt.2, ss. 267-299). New York: AcademicPress.

Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended tow-step approach. *Psychological Bulletin, 103*, 411–423.

Barnard, C. I. (1968).*The Functions of the Executive*(2.Baskı), Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Bass B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: Free Press.

Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist, 22*, 130–142.

Bass, B.M. ve Avolio B.J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. Research in Organizational Change and Development, 4, 231–272.

Bass, B.M., ve Avolio B.J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly, 17*(1), 112-121.

Bass, B. M. ve Avolio, B. J. (1995). *MLQ multifactor leadership questionnaire* . Redwood City. CA: Mind Garden.

Bass , B. M. ve Avolio, B. J. (2003). *Multifactor leadership questionnaire feedback report.* Redwood City. CA: Mind Garden.

Bass, B. M. ve Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Blau, M.P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper&Row.

Carless, S. A., Wearing, A. J. Ve Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. Journal of Business and Psychology, 14, 389–405.

Casimir, G., Waldman, D.A., Bartram, T., ve Yang, S. (2006). Trust and the relationship between leadership and follower performance: Opening the black box in Australia and China. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 12*, 68-84.

Çetin, Ş., Korkmaz, M., & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, *18*(1), 7-36.

Deluga, R. J, (1992). The relationship of leader-member exchanges with laissez-faire, transactional, and transformational leadership. İçinde K. E. Clark, M. B. Clark, & D. R. Campbell (Ed.), Impact of leadership (s.237–247). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

Dienesch, R.M., ve Liden, R.C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review, 11,* 618-634.

Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J. ve Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of management journal*, *45*(4), 735-744.

Gerstner, C.R. ve Day, D.V. (1997). Meta analytic review of leader-member exchange Theory: Correlates and construct issues, Journal of Applied Psychology, 82 (6), 827-844.

Graen, G. B. (1976). Role making processes within complex organizations. İçinde M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (ss. 1201-1245). Chicago: Rand-McNally.

Graen, G.B., Dansereau, F., ve Minami, T. (1972). Dysfunctional leadership styles. *Organizational Behavior and Human Performance, 7*, 21 6-236.

Graen, G., Novak. M. A. ve Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and job satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*, *30,* 109-131.

Graen, G.B., ve Scandura, T.A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. İçinde L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.). *Research in organizational behavior* (s.s. 175-208). Greenwich, CT: JAI Press.

Graen, G. B., ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly, 25*, 219-247.

Gürbüz, S. (2007).Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi; İstanbul.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (Felsefe-Yöntem-Analiz), Ankara: Seçkin.

Harris, K. J., Kacmar, K. M. ve Carlson, D. S. (2006). An examination of temporal variables and relationship quality on promotability ratings. *Group & Organizational Management, 31*(6), 677-700.

Hinkin, T. R. ve Tracey, J. B. (1999). The relevance of charisma for transformational leadership in stable organizations. *Journal of Organizational Change Management, 12*(2), 105-119.

Howell, J. M., & Hall-Merenda, K. E, 1999. The ties that bind: The impact of leader-member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance. *Journal of Applied Psychology, 84*, 680-69.

Hui, C., Law, K. S. ve Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77*, 3–21.

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior.*Behavioral Science, 9*(2), 131-133.

Keller, R.T (1992) transformational leadership and the development of research and development project groups. Journal of management, 18, 489 – 501

Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks: Sage.

Kouzes, J.M., ve Posner, B.J. (2002). *Leadership challenge* (3. Baskı). San Francisco: Jossey-Bass.

Liden, R. C., ve Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal, 23*, 451-465.

Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome***.**Lexington: Lexington Books.

Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşimi teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22* (2), 193-210.

Piccolo, R.F, and Colquitt, J.A. (2006) Transformational Leadership and Job Behavior: The mediating role of core job characteristics. academy of management journal. 49, 327 – 340.

Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2007). *Management* (9. Baskı.). London: Prentice- Hall.

Sargut, A.S. (2010). Kültürler arası farklılaşma ve yönetim. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Wang, G., Oh, I., Courtright, S.H. ve Colbert, A.E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management, 36*, 223-270.

Wang, H., Law, K.S., Hackett, R., Wang, D. ve Chen, Z. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 48*, 420–432.

Williams, L. J. ve Anderson, S.E. (1991).Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors.*Journal of Management, 17*(3), 601–617.

Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly, 10*, 285-305.

EKİP ÇALIŞMASI TUTUMLARININ DUYGUSAL EMEK ÜZERİNE ETKİSİ: NEVŞEHİR İLİ 112 ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ İSTASYONLARI ÖRNEĞİ

Yrd. Doç. Dr. Ferda ÜSTÜN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ferdakervanci@gmail.com

Mustafa YÜCEL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

attyucel@hotmail.com

ÖZET

Sağlık sektörünün her kademesi için ekip çalışması, koordinasyon ve eşgüdüm kavramları büyük önem arz etmektedir. Özellikle 112 acil servisinde çalışan bireylerin kısıtlı zamanda ve kaynaklarla yapacakları müdahalelerde başarıyı yakalamalarında ekip çalışmasının önemi yadsınamaz. Bu araştırmanın amacı 112 acil servisinde çalışan sağlık ekibi üyelerinin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının duygusal emek davranışları üzerindeki etkisini belirlemektir. Sağlık sektöründe yapılan bu çalışmanın evrenini Nevşehir il merkezinde faaliyet gösteren Nevşehir Sağlık Müdürlüğüne bağlı 112 acil sağlık hizmetleri istasyon çalışanları oluşturmaktadır. Anket yöntemi kullanılarak elde edilen veriler yardımı ile bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbiri ile ilişkileri ortaya konulan hipotezler vasıtası incelenmiş olup çalışan ekip çalışmaları tutumları ile duygusal emek arasında orta kuvvette pozitif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Yine araştırma sonucunda çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin tutumlarını oluşturan ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişim alt boyutlarının her birinin duygusal emek davranışları üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ekip Çalışması Tutumları, Duygusal Emek, Sağlık Sektörü

Giriş

Ekonomik ve coğrafi sınırların ortadan kalktığı, teknolojik gelişme ve değişimlerin baş döndüren bir hızla yaşandığı günümüzde örgütlerin bel kemiğini oluşturan insan kaynağına ilişkin yapılan yatırımlarda önemli artışlar görülmüştür. Biyolojik-psikolojik ve sosyolojik bir bütün olan insan kaynağı duygularından ayrı düşünülemez. Yine günümüz örgütlerinde duygular ve duyguların öneminin fark edilmesi ile hizmet sektörünün yükselişi paralellik göstermektedir. Bu anlamda çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının uyumlulaştırılmasının grup, takım ve ekiplerin performansına olumlu yansıdığı düşünülebilir.

Ekip çalışması, bir örgütte çalışanlar arasında işbirliği ve iletişimi geliştirip, onları ortak hedefler doğrultusunda bir araya getiren, güven temelli bir çalışma ortamı yaratarak üretkenliği ve verimliliği artıran çağdaş bir çalışma sistemidir. İşbirliği ve uyumun büyük önem arz ettiği sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının onların duygusal tepkilerini kabul edilebilir bir şekilde yansıtmak adına harcadıkları çaba ile ilişkisinin belirlenmesinin etkin ve kaliteli tedavi ve bakım hizmetlerinin verilmesine katkı sağlayacağı düşüncesi araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu noktada araştırmanın amacı 112 acil servisinde çalışan sağlık ekibi üyelerinin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının acil servis çalışanlarından görevlerini yerine getirirken diğer bireyler tarafından sergilenmesi beklenen duyguları ifade eden duygusal emek davranışı üzerine etkisini belirlemektir. Acil servis çalışanlarının ekip çalışmalarına ilişkin tutumları ile duygusal emek algıları arasında nasıl bir etkileşim olduğunun belirlenmesi, bu birimin amaç ve hedeflerine ulaşmasında nasıl bir yol izlenmesi gerektiği ile ilgili yararla bilgiler sunacaktır.

Ekip Çalışması ve Duygusal Emek Kavramı

Dünyanın en karmaşık ve değişken sektörü olarak da bilinen sağlık sektörü, başta sağlık meslekleri olmak üzere, farklı meslek gruplarındaki çalışanların, farklı hizmet basamaklarında ve birimlerinde, toplumun bütünü için sağlık hizmeti ürettikleri, emek yoğun bir hizmet işkoludur (Piyal vd., 2000: 241; Çelen vd., 2004: 296). Günümüzde nitelikli sağlık hizmeti sunabilmenin temel koşullarından biri, alanında uzmanlaşmış sağlık profesyonellerinin varlığı, bir diğeri ise bu profesyonellerin birbirleri ile yakın işbirliği ve iletişim içinde, ekip anlayışı doğrultusunda çalışmasıdır (Hall ve Weaver, 2001). İnsan ve insan sağlığına verilen önemin her geçen gün arttığı dünyada ekip çalışması örgütler adına büyük fark yaratmaktadır. Guzzo (1995) ekibi, paylaşılan değerli bir amaca ulaşmak için, birbirine bağlı olarak hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan küçük grup olarak tanlarken (1995: 25) Park, Henkin ve Egley (2005) ekibin, gruba bağlı olan ve aynı ortamda çalışan bir insan topluluğundan daha büyük ve daha anlamlı olduğunu belirtmiş ve ekip üyelerinin karar ve eylemlerini işbirliği içinde yürüterek kaynak ve bilgilerini aynı hedefe ulaşmak için kullandıklarını ifade etmişlerdir (Park, Henkin ve Egley, 2005). Yoğunlaşan rekabet baskılarıyla mücadele eden çok sayıda işletme, ekip çalışmasının daha yüksek verimlilik sağladığını, emek maliyetini düşürdüğünü, savurganlığı önlediği, personelin performansını, çalışma arzusunu, işletmeye olan sadakatini ve motivasyonunu artırdığını kabul etmektedir (Özler ve Koparan, 2008:5; Selek, 2006). Yine ekip çalışması yardımı ile bireysel hatalar azalırken, ekip üyelerinin ekip ile özdeşleşmesi sağlanır (Kutanis 2002, Mok 2006).

Araştırmanın ikinci değişkeni olan duygusal emek, kişilerarası etkileşim ve iletişim esnasında organizasyon tarafından gösterilmesi istenilen duyguların, çalışanlar tarafından sergilenebilmesi için harcanması gereken çaba ve bu çabayı planlama ve kontrol gereksinimleri olarak tanımlanabilir (Morris ve Feldman, 1996). Bir duygu işini ifade eden kavram (Şengül, 2009) işi gereği müşterilerle birebir iletişim halinde olan çalışanların duygusal tepkilerini örgüt için kabul edilebilir şekle sokmak veya örgüt amaçlarıyla uyumlu duygu gösterimleri yaratmak amacıyla ortaya çıkmaktadır (Köksel, 2009). Bu bağlamda duygusal emeğin temelini çalışanlardan sergilemeleri beklenen duygular ile çalışanların gerçekte hissettikleri duygular arasındaki ilişki oluşturmaktadır (Güngör, 2009: 176). Buna göre çalışanlar yüzeysel rol davranışı, derin rol davranışı ya da doğal duygular şeklinde ortaya çıkan duygusal emek davranışlarından birini sergilemektedir (Ashforth , ve Humphrey, 1993; Diefendorff, Croyle , ve Gosserand, 2005).

Yöntem

Evren ve Örneklem

Sağlık sektöründe yapılan bu çalışmanın evrenini Nevşehir il merkezinde faaliyet gösteren Nevşehir Sağlık Müdürlüğüne bağlı 112 acil sağlık hizmetleri istasyon çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde kamu hastanesine bağlı 162 çalışan bulunmaktaydı. Araştırma için evrenden örneklem seçilmeyerek evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Dağıtılan 162anketin hepsi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma Hipotezleri ve Modeli

Bu araştırmada sağlık ve bakım hizmetlerinin anahtarı olarak kabul edilin ekip çalışması tutumlarının, çalışanların işlerini yaparken duygularını gösterme biçimleri üzerindeki etkileri çok boyutlu olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_1: Ekip çalışması tutumları duygusal emek üzerinde etkilidir.

H_{1a}: Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan ekip yapısı, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir.

H_{1b}: Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan liderlik, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir.

H_{1c}: Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan durum izlemi, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir.

H_{1d}: Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan karşılıklı destek, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir.

H_{1e}: Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan iletişim, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir.

Sağlık sektöründe büyük öneme sahip ekip çalışması tutumları ile duygusal emek kavramı arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin devamında belirlenen etkiler oluşturulan hipotezler çerçevesinde incelenecektir.

Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırma amaçlarını gerçekleştirmek üzere gereksinim duyulan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Bu araştırmada verilerin toplanmasında kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik yapısı hakkında veri sağlamaya yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümde katılımcıların ekip çalışması tutumları ölçeği, üçüncü bölümde ise duygusal emek algısını belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Anket formunun düzenlenmesi sürecinde öncelikle alan yazın taranarak kuramsal incelemeler gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde Kalite birimi tarafından sisteme yüklenen sorulara çalışanların cevap vermesi istenmiştir. Yaklaşık üç ay gibi bir süreyi kapsayan veri toplama işlemi sırasında 162 kişiye ulaşılmıştır.

Ekip Çalışmaları Ölçeği

Araştırma amaçlarını gerçekleştirmek üzere gereksinim duyulan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Ekip Çalışmaları Tutum Ölçeği" ile "Duygusal Emek Ölçeği" kullanılmıştır. EÇTÖ, uzun çalışmalar sonucunda Hasta Güvenliği ve Performansı Arttıran Ekip Stratejileri ve Araçları (TeamSTEPS) adlı bir araştırmalar sonucunda AHRQ ve DoD tarafından geliştirilmiş bir projedir. Bu proje ile amaçlanan, hasta güvenliğini geliştirmek amacı ile ekip çalışmasının önemini vurgulamak ve ekip çalışmasını geliştirmeye yönelik programlar oluşturmaktır. EÇTÖ, bireylerin ölçeği oluşturan bileşenler hakkındaki tutumlarını belirlemek üzere 2008 yılında geliştirilmiştir. Ölçek, ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişim olmak üzere beş alt bölümden oluşmaktadır. Yine ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışmaları Yardımcı vd.(2012) tarafından yapılmıştır. 5'li likert tipinde hazırlanmış olup ölçekte "(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum , (5) Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri yer almaktadır.

EÇTÖ için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 28 madde için özdeğeri 1'in üzerinde beş boyutun toplam varyansı açıklama oranı %85.44'tür. Buna göre ölçeğin ilk altı maddesi "Ekip Yapısı", 6-12 arasındaki ifadeler "Liderlik", sonraki alt ifade "Durum İzleme", sonraki beş madde ise "Karşılıklı Destek" ve son 5 madde "iletişim" boyutları ile ilgilidir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları orijinal ölçeğin beş boyutlu yapısı doğrulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğe ilişkin alt boyutlar ve tüm ölçeğin güvenirlik analizleri şu şekildedir. Ekip Çalışması Tutumları ölçeği 0,95, sırasıyla alt boyutlar ise Ekip Yapısı 0.96; Liderlik 0,96; Durum izleme 0.96, Karşılıklı destek 0,68 ve İletişim 0,76'dır. Buna göre ölçeğin genel olarak hesaplanan Cronbach Alpha değerinin sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir.

Duygusal Emek Ölçeği

Katılımcıların duygusal emek davranışlarını belirleyebilmek için Diefendorff vd. (2005) tarafından, Kruml ve Geddes (2000) ile Grandey (2003)'in ölçeklerinden uyarlanarak geliştirilen ve Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Duygusal Emek Ölçeği" kullanılmıştır. 14 maddeden oluşan ölçek yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular alt boyutlarından oluşmaktadır. 5'li likert tipinde hazırlanmış olup ölçekte "(1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman , (5) Her zaman" ifadeleri yer almaktadır.

Yine duygusal emek ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonucunda 14 madde için özdeğeri 1'in üzerinde üç boyutun toplam varyansı açıklama oranı %79.517'dir. Buna göre ölçeğin ilk altı maddesi yüzeysel rol davranışı, 7-10'a kadar derin rol davranışı ve 11'den 14'e kadar olan maddeler ise doğal rol davranışı ile ilgilidir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları orijinal ölçeğin üç boyutlu yapısı doğrulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. Duygusal Emek 0,91; sırasıyla alt boyutlar ise Yüzeysel Rol Yapma 0.82; Derinden Rol Yapma 0,94 ve Durum izleme 0.71'tir. Buna göre ölçeğin genel olarak hesaplanan Cronbach Alpha değerinin sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir.

Bulgular

Araştırma amaçlarına ulaşabilmek adına yapılacak olan istatistiksel analizler öncesi değişkenler normal dağılım açısından incelenmiştir. Değişkenler arasındaki çok değişkenli normallik için yürütülen istatistikler basıklık katsayılarının .602 ile *342* ve çarpıklık katsayılarının *.480* ile *.151* arasında değiştiğini ortaya koymuştur. Bu bulgulara göre, çok değişkenli normallik varsayımlarının sağlandığı yorumu yapılabilir. Bu değerler ışığında modelleme çalışması sırasında 0.05 anlamlılık düzeyinde en çok olabilirlik (Maximum Likelihood) yaklaşımı kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler uygun istatistiki programlardan yararlanarak analiz edilmiştir. Bu anlamda ilk aşamada araştırmaya katılan 112 acil servis çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların % 52.4'ü erkek; %39.6'sı 26-30 yaş aralığında; %65.2'si evli; %50'si 6-10 arasında deneyime sahip;%62.8'i ise acil tıp teknisyenidir.

Araştırmanın bu bölümünde ise EÇTÖ ve duygusal emek kavramına ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Bu analize ilişkin veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. EÇTÖ ve Duygusal Emek Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	S.S.	EÇTÖ	DEÖ	EY	LİD	Dİ	KD	İLT	YÜZ	DER	DOĞ
EÇTÖ	2,74	,74	1									
DEÖ	2,66	,59	,305**	1								
EY	2,70	,99	,847**	,304**	1							
LİD	2,58	1,04	,906**	,264**	,714**	1						
Dİ	2,95	1,01	,920**	,342**	,758**	,880**	1					
KD	2,49	1,06	,721**	,133	,415**	,494**	,499**	1				
İLT	2,73	1,05	,836**	,315**	,845**	,652	,562	,632	1			
YÜZ	2,90	1,17	,264**	,860**	,279**	,167**	,273**	,178*	,252**	1		
DER	2,27	,77	,296**	,913**	,303**	,284**	,342**	,086	,281	,668**	1	
DOĞ	1,99	,96	,244**	,872**	,215**	,244**	,287**	,090	,272	,607**	,724**	1

EÇTÖ: Ekip Çalışması Ölçeği, DEÖ: Duygusal Emek Ölçeği, EY: Ekip Yapısı, LİD: Liderlik, Dİ: Durum İzleme, KD: Karşılıklı Destek, İLT: İletişim; YÜZ: Yüzeysel Rol Yapma, DER: Derinden Rol Yapma, DOĞ: Doğal Duygular

** İlişkinin %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (p<0,01).

* İlişkinin %5 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (p<0,05).

Tablo 1. incelendiğinde ekip çalışması tutumları ve alt boyutları ile duygusal emek ve alt boyutlarına ilişkin katsayıların istatistiki olarak anlamlı (p<0,01; p<0,05) olduğu görülmektedir. Buna göre çalışan ekip çalışması tutumları ile duygusal emek (r=,30 ve p= 0,00) arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir korelasyon tespit edilmiştir. Bu anlamda çalışmada ele alının ekip çalışmaları tutumları ile duygusal emek arasındaki ilişkinin belirlenmesi önemli görülmektedir.

Tablo 1'e göre ekip çalışması tutumunun ekip yapısı alt boyutu ile duygusal emeğin alt boyutu olan yüzeysel rol yapma (r=,27 ve p= 0,00); liderlik alt boyutu ile yine yüzeysel rol yapma (r=,16 ve p= 0,00); durum izleme alt boyutu ile yüzeysel rol yapma (r=,27 ve p= 0,00) ve karşılıklı destek alt boyutu ile yine yüzeysel rol yapma (r=,17 ve p= 0,00) ve iletişim ile yüzeysel rol yapma (r=,25 ve p= 0,00) arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir korelasyon tespit edilmiştir. Yine ekip çalışması tutumunun ekip yapısı alt boyutu ile duygusal emeğin alt boyutu olan derinden rol yapma (r=,30 ve p= 0,00); liderlik alt boyutu ile yine derinden rol yapma (r=,28 ve p= 0,00); durum izleme alt boyutu ile derinden rol yapma (r=,34 ve p= 0,00) ve iletişim ile derinden rol yapma (r=,28 ve p= 0,00) arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir korelasyon tespit edilirken; karşılıklı destek alt boyutu ile yine derinden rol yapma (r=,08 ve p>0,00) arasında herhangi bir korelasyon tespit edilememiştir. Son olarak ekip çalışması tutumunun ekip yapısı alt boyutu ile duygusal emeğin alt boyutu olan doğal rol davranışı (r=,21 ve p= 0,00); liderlik alt boyutu ile yine doğal rol davranışı (r=,24 ve p= 0,00); durum izleme alt boyutu ile doğal rol davranışı (r=,28 ve p= 0,00) ve iletişim (r=,27 ve p= 0,00) arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir korelasyon tespit edilirken; karşılıklı destek alt boyutu ile yine doğal rol davranışı (r=,09 ve p>0,00) arasında herhangi bir korelasyon tespit edilememiştir.

Tablo 2. Çalışan Yabancılaşması Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**β**	**t**	**p**	**F**	**R^2**
DE	EY	,41	1,09	,000*	5,92	,13
	LİD	-,59	-1,12			
	Dİ	1,42	2,48			
	KD	-,13	-,49			
	İLT	,35	1,21			
YÜZ	EY	,25	1,76	,000*	5,37	,12
	LİD	-,47	-2,39			
	Dİ	,52	2,42			
	KD	,08	,85			
	İLT	,62	2.53			
DER	EY	,16	1,04	,000*	6,01	,13
	LİD	-,09	-,44			
	Dİ	,50	2,15			
	KD	-,14	-1,30			
	İLT	,49	2.12			
DOĞ	EY	,00	,01	,007*	3,70	,08
	LİD	-,02	-,12			
	Dİ	,39	1,92			
	KD	-,07	-,77			
	İLT	,45	2,14			

Araştırma amaçları doğrultusunda ekip çalışması tutumları bağımsız, duygusal emek ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Tablo 2'de sunulan model tahminlerine ilişkin belirleme katsayılarına (R^2) göre, ekip çalışması tutumlarının duygusal emeği %13, duygusal emeğin yüzeysel rol davranışı alt boyutunu %12, derinden rol yapma davranışı alt boyutunu %13 ve doğal rol davranışı alt boyutunu %08 oranında açıkladığı görülmektedir. Buna göre bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkeni açıklama oranı toplam R^2=0,13 olarak bulunmuştur. Bu sonuç duygusal emekteki değişimin %13'ünün, yüzeysel rol yapma davranışının %12'sinin, derinden rol davranışının %13'ünün ve doğal rol davranışının % 08'inin ekip çalışması tutumu ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Analiz sonucunda bağımlı değişken ve tahmin değişkenleri için kurulacak regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F_{DE}= 5,92; $F_{YÜZ}$=5,37; F_{DER}=6,01, $F_{DOĞ}$=3,70; P=0,00). Bu bulgudan hareketle ekip çalışması tutumlarının duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol davranışı, derin rol davranışı ve doğal davranışları etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu durumda araştırmanın "**H_{1a}:** Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan ekip yapısı, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir."; "**H_{1b}:** Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan liderlik, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir."; "**H_{1c}:** Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan durum izlemi, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir."; "**H_{1d}:** Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan karşılıklı destek, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir."; "**H_{1e}:** Ekip çalışması tutumlarının alt boyutu olan iletişim, duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular üzerine etkilidir." Hipotezleri kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Ortak hedefler doğrultusunda bütünleyici bir yaklaşımla değişik sağlık mesleklerinden üyeleri bir araya getiren, paylaşılan bilgi ve deneyimlerle kaliteli bir sağlık bakımının verilmesine olanak sağlayan ekipler sağlık kuruluşları açısından büyük bir öneme sahiptir. Maksimum fayda temelinde varlıklarını devam ettiren acil servis çalışanlarının ekip çalışmasına yatkınlıkları ve ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının onların duygusal emek davranışlarını etkileyeceği düşünülmektedir. Yine ekip üyelerinin işlerini yaparken ortaya koyacakları duygusal emek davranışlarının ortaya koyulan işin başarışı ve kalitesi üzerindeki etkili olacağı söylenebilir. Bu anlamda ekip üyelerinin ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişim algılarının onların duyguları ile davranışları arasındaki uyum üzerindeki etkileri belirlenen örneklem kapsamında açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik analizleri yapılmış ve ölçme araçlarının bu çalışma için kullanılabilir olduğu görülmüştür. Ekip çalışmaları tutumları ölçeğinin ekip yapısı alt boyutu ile duygusal emeğin alt boyutu olan yüzeysel rol yapma; liderlik alt boyutu ile yine yüzeysel rol yapma; durum izleme alt boyutu ile yüzeysel rol yapma; iletişim ve son olarak karşılıklı destek alt boyutu ile yüzeysel rol yapma; arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir korelasyon tespit edilmiştir.

Yine ekip çalışmaları tutumları ölçeğinin ekip yapısı alt boyutu ile duygusal emeğin alt boyutu olan derinden rol yapma; liderlik alt boyutu ile yine derinden rol yapma; durum izleme alt boyutu ve iletişim ile derinden rol yapma arasında pozitif yönlü anlamlı ve orta kuvvette bir korelasyon tespit edilirken; karşılıklı destek alt boyutu ile derinden rol yapma arasındaki korelasyon anlamlı bulunamamıştır. Ekip çalışmaları tutumları ölçeğinin ekip yapısı alt boyutu ile duygusal emeğin alt boyutu olan doğal duygular; liderlik alt boyutu ile yine doğal duygular; durum izleme ve iletişim alt boyutu ile doğal duygular; arasında pozitif yönlü anlamlı ve orta kuvvette bir korelasyon tespit edilirken; karşılıklı destek alt boyutu ile doğal duygular arasındaki korelasyon anlamlı bulunmamıştır.

Yine araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan analizler sonucunda ekip çalışması tutumlarının duygusal emek ve alt boyutları olan yüzeysel rol davranışı, derin rol davranışı ve doğal davranışları etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna göre ekip çalışması tutumları duygusal emeği %13, duygusal emeğin yüzeysel rol davranışı alt boyutunu %12, derinden rol yapma davranışı alt boyutunu %13 ve doğal rol davranışı alt boyutunu %08 oranında açıklamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre ekip çalışması tutumlarını ifade eden ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişimin çalışanların duygularını gözden geçirip, üzerinde derinlemesine düşünerek gösterdiği derin davranışlar üzerindeki etkinin diğer boyutlardan yüksek olduğu görülmektedir. Bu anlamda herkes tarafından desteklenen bir ekip yapısı, liderlik, iş akış ve süreçlerine ilişkin gözlem ve ekip üyelerinin karşılıklı desteğini içeren etkin iletişimin ekip üyelerini

derin rol davranışına yönelttiği söylenebilir. Yapılan araştırmalarda derin rol davranışının daha çok içsel tatmin, iş doyumu ve başarma gibi olumlu çıktılarla bağdaştırılmasının (Grandey vd., 2005; Brotheridge & Grandey, 2002; Grandey, 2003; Grandey, 2000) ekip ve ekip üyelerinin başarıya ulaşmasına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Yine araştırma sonuçlarına göre ekip çalışmaları tutumları ölçeğinin doğal rol davranışı üzerinde en düşük etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bireyin hissettiği duygular ile ifade edilen e davranışlar arasında bir uyum söz konusu olduğunda doğal rol davranışı ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda acil servis çalışanlarının hasta ile ilişkileri sırasında düşünce ve duygularını olduğu gibi yansıtmamasının profesyonelliğin bir gereği olduğu düşünülebilir. İhtiyaç duyan herkese dil, din, cinsiyet, sosyal statü ayırt etmeksizin eşit ve adaletli bir hizmet vermek amacıyla oluşturulan acil servis ekipleri çalışanlarının doğal rol davranışı yerine derin rol davranışı sergilemelerinin daha akılcı ve doğru olacağı düşünülebilir.

Bu araştırma Nevşehir 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında çalışan bireyler üzerine yapılmıştır. Araştırmanın bu kısıtının ortadan kaldırılabilmesi adana farklı illerin acil sağlık hizmetleri istasyonlarında çalışanlara ilişin bir karşılaştırma yapılması alana daha önemli katkılar sağlayacaktır. Yine emek yoğun bir sektör olan sağlık alanında çalışan bireylerin derin rol davranışı sergilemelerine olanak sağlayacak ekip yapısı ve dinamizminin oluşturulması ile verilen hizmetin kalite ve niteliğini artacaktır. Bu anlamda çalışanların çeşitli eğitimler ile ekip, takım ve grup çalışmalarına yatkınlıklarının arttırılarak bu yeteneklerini zenginleştirilmeleri bir gerekliliktir. Etkili iletişim, liderlik, paylaşılan bir vizyon oluşturulması ile çalışanların duyguları ile davranışları arasında bir denge oluşturulacağı düşünülebilir. Bu sayede ekip üyelerinin paylaşılan amaç ve hedefler doğrultusunda, karşılıklı destek ve ekip olma bilinci ile yapacakları faaliyetler onların iş-yaşam kalitelerini arttırabilir.

KAYNAKÇA

Ashforth, B., ve Humphrey, R. (1993), "Emotional labor in service roles: The influence of identity", Academy of Management Review, 18, pp 88–115.

Çelen Ü, Piyal B, Karaodul G ve Demir, M. (2004), "Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu", Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 7(3), pp 285- 318.

Diefendorff, J. M., Croyle, M. H.ve Grosserand R. H. (2005), "The Dimensionality And Antecedents Of Emotinal Labor strategies", Journal of Vocational Behavior, 66, pp 339-357.

Guzzo, A. (1995), Introduction: At The İntersection Of Team Effectiveness And Decision Making, San Francisco. CA. USA: Jossey-Bass Publishers)

Güngör, M. (2009), "Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları", Kamu-İş, 11(1), pp 167-184.

Hall P, Weaver L (2001), "Interdisciplinary Education And Teamwork: A Long And Winding Road",. Med Educ 35: 867-875.

Köksel, L. (2009), İş Yaşamında Duygusal Emek ve Ampirik Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Manisa

Kutanis, R. (2002), Modern Yönetim Yaklaşımları, Beta Basım Yayım: İstanbul.

Mok, H. (2015), "The Advantages Of Multi disciplinary Teamwork İn Geriatric Services İn Hong Kong", http://www.warwick.org., 20.11.2015

Morris, J. A, Feldman D. C. (1996), The Dimensions, Antecedents, And Consequences Of Emotional labor. Academy of Management Review. 21, pp 986–1010.

Özler, E. ve Koparan, E. (2008), "Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". http://www.akademikbakis.org/pdfs/8/tperformans.doc. (15 Mart 2016).

Park. S, Henkin. A. B, ve Egley, R. (2005),"Teacher Team Commitment, Teamwork And Trust: Exploring Associations", Journal of Educational Administration 43(5), pp 462-479.

Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N., Piyal, Y. B. (2000), "Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 53: 4.

Selek, İ. (2006), Süreç Yönetiminin Başarısında Ekip Çalışmasının Etkisi ve Funika Teksitil A.Ş.'de Bir Uyulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Steınberg, R. J. ve FIGART, D. M. (1999), "Emotional Demands at Work: A Job Content Analysis", The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, pp 561- 177.

Şengül, A. (2009), "Hizmet İşletmelerinde Yüksek İlişki Kalitesine Ulaşılmasında Sınır Birim İşgörenlerinin Duygu İşçisi Olarak Değerlendirilmesi", Ege Akademik Bakış, 9 (4), pp 1193-1211.

DEONTOLOJİK ADALET: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ETKİSİ[7]

Senay YÜRÜR

Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

senyurur@gmail.com

Nihal YAZICI

Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Bilim Uzmanı

nihalyazici77@gmail.com

Çalışmanın Sorunsalı ve Kapsamı

İnsanların adalete ahlaki değerlere dayalı olarak önem verdiğini savunan Deontolojik Adalet Modeli' nin (Folger, 1998) örgüt kültürü çerçevesinde nasıl şekilleneceğinin Türkiye bağlamında analiz edilmesi bu çalışmanın temel amacıdır. Örgütsel adalet ile ilgili yazın incelendiğinde, adaletin bireyler için neden önemli olduğunu açıklayan üç model olduğu görülmektedir. Bu öncül modellerden ilki, çalışanların daha fazla kişisel kazanım elde etmelerine aracılık ettiği için adaletin önemli olduğunu savunan *Araçsal Model* (Tyler, 1887), ikincisi ise bir gruba dahil olma ve aidiyet duygusu elde etmek için adaletin önemli olduğunu savunan *İlişkisel Model'*dir (Tyler, 1989). Bu çalışmanın konusunu da oluşturan *Deontolojik Adalet Modeli* ise, adaletin bireyler için bir ahlaki gereklilik, bir zorunluluk olduğunu savunur. Ahlaki değerler ihlal edildiğinde deontolojik adalet anlayışı gerekenin yapılması hususunda, insan davranışlarına ahlaki bir zorunluluk olarak etki eder (Beugre, 2010). Birey için iyilik, doğruluk gibi erdemlerin bizzat kendisinin değerli olduğunu ve bu yüzden bireyin adaletle ilgilendiğini öne süren Deontolojik Adalet Modeli, ekonomik, sosyal ve psikolojik kazanımlar için bireylerin adalete değer verdiğini savunan diğer iki modelden ayrılmaktadır (Folger,1998; Yürür, 2009, İçerli 2010). Deontolojik Adalet Modeli örgütsel adalet yazınında üç boyutta ele alınmaktadır (Folger,1998; Folger, 2001; 2010; Beugre 2012 ve Akın vd, 2013): Bu boyutlar 'Ahlaki Sorumluluk'(Moral Accountability), 'Ahlaki Zorunluluk' (Moral Obligation), ve 'Ahlaki Zorbalık' (Moral Outrage) boyutları olarak belirtilmiştir. *Ahlaki sorumluluk boyutu*, 'adaleti ihlal edenlere karşı ne yapılması gerekir?' (Örn. İhlali ortaya çıkarma, ihlal edeni bu durumla yüzleştirme vb. sorumluluklar) sorusuna yanıt aramaktadır (Beugre, 2012). *Ahlaki zorunluluk boyutu*, 'adaleti bir zorunluluk olarak algılayan bireyin, adalete ya da adaletsizliğe yönelik tutumu nedir?' (Örn. Adalet çok önemlidir/ değildir, adalet bir erdemdir/ değildir, ahlaki bir görevdir/ değildir vb. tutumlar) sorusunu sormaktadır (Beugre, 2012). *Ahlaki zorbalık boyutunun* ise 'adaleti bir yükümlülük olarak algılayan bireyin adaletin ihlal edilmesine karşı tepkisi nedir?' (Örn. üzgün olmak, kaygılanmak, çözüm aramak vb. tepkiler) sorusuyla ilgili olduğu ifade edilmektedir (Beugre, 2012).

Bireyin içinde bulunduğu çevre; aile, kültür, grup üyeliği, sosyal sınıf, hayat deneyimi ve de coğrafi ve fiziki etmenlerden oluşmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013). İlk insandan bu zamana kadar çevresine uyum sağlamaya çalışan insan, içinde bulunduğu çevreden bağımsız düşünülemez. Birey ve çevresi arasında oluşan bu uyum iş yaşamında da varlığını sürdürmektedir. Kristof (1996), örgütün ihtiva ettiği kültür, değerler, normlar ve amaçlar ile bireyin kişisel özellikleri, tutumları, değerleri ve amaçları arasında oluşan benzerliği Birey- Örgüt Uyumu Kuramı olarak tanımlamaktadır. Birey- Örgüt Uyumu Kuramında, örgütün sahip olduğu temel değerlerin bireylerin tutum ve davranışlarına yön vereceği öne sürülmektedir (Kristof, 1996). Bundan hareketle Camerron ve Quinn (2006) tarafından; örgütlere rekabet avantajı sağlayan karşılıklı anlaşmaya dayalı birbiriyle etkileşim içinde olan, genel algı, değer, tutum, anı ve tanımlar bütünü olarak tanımlanlanan ve dört boyut olarak sınıflandırılan (*Klan Kültürü, Adhokrasi Kültürü, Hiyerarşi Kültürü ve Pazar Kültürü)* örgüt kültürü algısının, çevrenin bir etmeni olarak çalışanların deontolojik adalet algılarının şekillenmesinde etkili olacağı düşünülmüştür.

Bu doğrultuda geliştirilen araştırmanın sorunsalı ve modeli aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

7 Bu bildiri, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yürütülen ve Bilimsel Araştırma Projesi (BAP) kapsamında desteklenen "Deontolojik Adalet: Örgütteki Kültürel Bağlama İlişkin Çalışan Algısının Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

S1: Çalışanların klan kültürü algısı, ahlaki sorumluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S2: Çalışanların klan kültürü algısı, ahlaki zorunluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S3: Çalışanların klan kültürü algısı, ahlaki zorbalık algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S4: Çalışanların adhokrasi kültürü algısı, ahlaki sorumluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S5: Çalışanların adhokrasi kültürü algısı, ahlaki zorunluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S6: Çalışanların adhokrasi kültürü algısı, ahlaki zorbalık algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S7: Çalışanların hiyerarşi kültürü algısı, ahlaki sorumluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

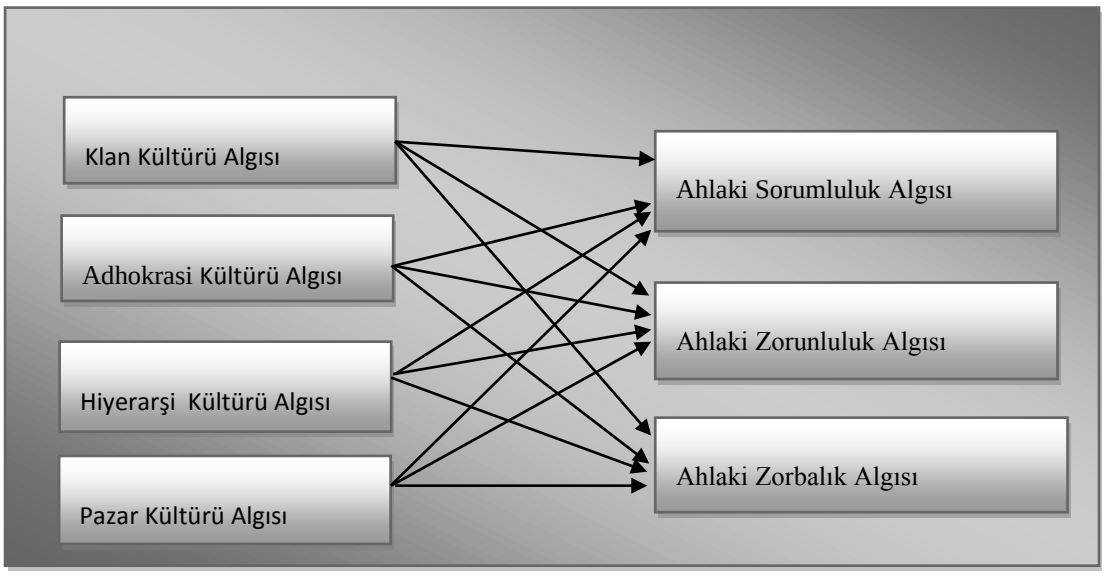
S8: Çalışanların hiyerarşi kültürü algısı, ahlaki zorunluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S9: Çalışanların hiyerarşi kültürü algısı, ahlaki zorbalık algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S10: Çalışanların pazar kültürü algısı, ahlaki sorumluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S11: Çalışanların pazar kültürü algısı, ahlaki zorunluluk algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

S12: Çalışanların pazar kültürü algısı, ahlaki zorbalık algıları üzerinde nasıl bir etkisi vardır?



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yöntemi

Örneklem

Örgütsel adaletin bir öncülü olan deontolojik adaletin şekillenmesinde kültürel özelliklerin rolünün belirleneceği bu görgül araştırmada nicel yöntem kullanılmaktadır. Çalışmanın örneklemini Yalova ilindeki özel sektör ve kamu kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma koşullarının farklı olması nedeniyle çalışmanın bu iki farklı yapıya sahip örgütte yürütülmesi tercih edilmiştir. Araştırmanın evreni 201 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların %48,3'ünü kadınlar %50,2'sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %59,7'sinin evli, % 37,3'ünün bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde çalışanların %38,8'inin 18-30 yaşları arasında, %36,8'inin 31-40 yaşları arasında, %19,4'ünün 41-50 yaşları arasında ve %7'sinin 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kıdemlerine bakıldığında;

%48,8' inin 1-5 yıl, %14,9' unun 6-10 yıl, %16,9' unun 11-20 yıl ve %12,4'ünün 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde çalışanların %5'inin ilköğretim mezunu, %20,4' ünün lise mezunu, %27,9'unun ön lisans ve %34,8' inin lisans ve %10'unun yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Son demografik özellik olan katılımcıların iş pozisyonlarının dağılımına bakıldığında, %8'inin alt düzey yönetici, %4'ünün orta düzey yönetici, %0,5' inin üst düzey yönetici ve geri kalan %78,6'sının ise yöneticilik görevi bulunmayan çalışan olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma sorularını test etmek üzere ihtiyaç duyulan veriler geniş bir örneklemden veri toplamayı gerektirdiğinden, veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Kullanılan ankette çalışanların deontolojik adalet algısı Beugre (2012) tarafından geliştirilen Deontolojik Adalet Ölçeği ile, çalışanların örgüt kültürü algısı ise Deshpande vd (1993) tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Verilerin analizinde regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Katkısı

Türkiye'de örgütsel adalet ile ilgili çalışmalara bakıldığında, bireyler tarafından adaletin hangi güdülerle önemsendiği sorusunun yeteri kadar cevaplanmadığı görülmüştür (Yürür, 2015). Bundan hareketle bu çalışmada örgütsel adaleti açıklayıcı modellerden biri olan deontolojik adalet modelinin açıklanmasıyla ilgili yazına katkı sağlanması umulmaktadır. Bunun yanı sıra konu Birey-Örgüt Uyumu Kuramı kapsamında değerlendirildiğinden kurama katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Ölçeklerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının belirlenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi neticesinde, deontolojik adalet algısının iki boyutu (ahlaki sorumluluk cve ahlaki sorumluluk) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Beugre (2012) ve Akın (2013) tarafından yürütülen çalışmalardaki üç faktörlü yapıdan farklı bir faktör yapısı elde edilmiştir. Örgüt kültürü ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda orijinal ölçekte Deshpande (1993) tarafından geliştirilen ve Erdem (2007) tarafından da doğrulanan dört faktörlü yapıya ulaşılamamıştır. Faktörlere yüklenen maddeler incelendiğinde orijinal ölçekteki klan kültürü ve adhokrasi kültürüne ilişkin algıyı ölçmeye yönelik ifadelerin tek bir boyutta yer aldığı, buna karşılık hiyerarşi kültürü ve pazar kültürüne ilişkin algıyı ölçmeye yönelik ifadelerin de bir diğer boyutta yer aldığı görülmüştür.

Alt boyutların tespit edilmesinden sonra yapılan güvenilirlik analiziyle deontolojik adalet ölçeğinin alt ölçeklerinden ahlaki sorumluluk boyutuna ilişkin α katsayısının .96; ahlaki zorunluluk boyutuna ilişkin katsayısının .95 olduğu görülmüştür. Örgüt kültürünün alt ölçeklerinden klan ve adhokrasi kültür boyutuna ilişkin α katsayısının .90; hiyerarşi ve pazar kültür boyutuna ilişkin α katsayısının .78 olduğu görülmüştür.

Bulgular

Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Faktör analizi sonucunda araştırmada kullanılacak değişkenler belirlenmiştir. Tüm değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir. Bu analizden elde edilen bulgular tablo 1' de yer almaktadır.

Tablo 1. Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler	N	Ort	S. Sapma	1	2	3	4
Ahlaki Sorumluluk Boyutu	201	4,39	,731	1			
Ahlaki Zorunluluk Boyutu	201	4,37	,785	,80*	1		
Klan ve Adhokrasi Kültürü	201	2,98	,916	,07	,016	1	
Hiyerarşi ve Pazar Kültürü	201	3,32	,874	,17**	,17**	,60**	1
p<,01*, p<,05**							

Tablo 1'de yer alan deontolojik adalet türlerine ait değerlere bakıldığında araştırma kapsamındaki katılımcıların deontolojik adalet algısının yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kültür türlerine ilişkin ortalamalarına bakıldığında klan ve adhokrasi kültürü algısının hiyerarşi ve pazar kültürü algısından daha düşük olduğu görülmektedir. Araştırmanın değişkenlerinin korelasyon katsayılarına bakıldığında ahlaki sorumluluk boyutu ile ahlaki zorunluluk boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif (p<,01), ahlaki sorumluluk boyutu ile hiyerarşi ve pazar kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif (p<,05), ahlaki zorunluluk boyutu ile hiyerarşi ve pazar kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif (p<,05) son olarak hiyerarşi ve pazar kültürü ile klan ve adhokrasi kültürü istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif (p<,05) bir ilişki görülmektedir.

Örgüt Kültürüne İlişkin Çalışan Algısının Deontolojik Adalet Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Örgüt kültürünün deontolojik adalet türlerine etkisini saptamak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 2 ve tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 2. Örgüt Kültürünün Ahlaki Sorumluluk Algısına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

R^2 = ,044	Düzenlenmiş R^2 = ,034	F= 4,506	p =,012**	
Bağımsız değişkenler	**B**	**B**	**T**	**P**
Klan ve Adhokrasi Kültürü Boyutu	-,113	-,141	-1,622	,106
Hiyerarşi ve Pazar Kültürü Boyutu	,218	,261	2,933	,003**
Bağımlı değişken: Ahlaki Sorumluluk				
p<,05**				

Tablo 2'deki sonuçlara bakıldığında çalışanlarının ahlaki sorunluluk algılarındaki değişimin yaklaşık olarak %3.4'ünün örgüt kültürü boyutları ile açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş R^2 = ,034). F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F= 4,506, p<,05). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; hiyerarşi ve pazar kültürü boyutunun ahlaki sorumluluğu açıklamada istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (p<,05). Ayrıca Beta katsayılarının pozitif değerli olması bu etkinin olumlu olduğuna işaret etmektedir. Bu durumda hiyerarşi ve pazar kültürü arttıkça çalışanların ahlaki sorumluluk algısı da artmaktadır.

Tablo 3. Örgüt Kültürünün Ahlaki Zorunluluk Algısına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

R^2 = ,033	Düzenlenmiş R^2 = ,023	F= 3,393	P =,036**	
Bağımsız değişkenler	**B**	**B**	**T**	**P**
Klan ve Adhokrasi Kültürü Algısı	-,044	-,051	-,581	,562
Hiyerarşi ve Pazar Kültürü Algısı	,187	,208	2,376	,018**
Bağımlı değişken: Ahlaki Zorunluluk				
p<,05**				

Tablo 3'deki sonuçlara bakıldığında çalışanlarının ahlaki sorunluluk algılarındaki değişimin yaklaşık olarak %2.3'ünün örgüt kültürü boyutları ile açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş R^2 = ,023). F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F= 3,393, p<,05). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; hiyerarşi ve pazar kültürü boyutunun ahlaki zorunluluğu açıklamada istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (p<,05). Ayrıca Beta

katsayılarının pozitif değerli olması bu etkinin olumlu olduğuna işaret etmektedir. Bu durumda hiyerarşi ve pazar kültürü arttıkça çalışanların ahlaki zorunluluk algısı da artmaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma ile elde edilen bulguların ilki hiyerarşi ve pazar kültürü algısının çalışanların deontolojik adalet algılarına olan pozitif etkisidir. Sargut (2015) tarafından hiyerarşi ve pazar kültürünün bireyci kültür eğiliminde olduğu belirtilmiştir. Bundan hareketle bireyci kültürlerin özelliklerine bakıldığında işlerin bireylerden daha önemli olduğu ve bireyler arası ilişkilerin zayıf olduğu görülmektedir (Gültekin ve Sığrı; 2007). Bireyler için bağımsızlık ve özgürlük çok önemsenmektedir ve buna bağlı olarak bireylerin davranış ve eylemlerine, kendi doğruları ve istekleri yön vermektedir (Gültekin ve Sığrı; 2007; Sagrut, 2015). Bireyci kültürlerde, bireyler değer ölçütlerinin herkese uygulanması gerektiğini düşünmektedir (Sargut, 1994). Ayrıca kaynakların dağılımında eşitliğe (katkıya bakılmaksızın kaynakların herkese eşit dağıtımı) değil, hakkaniyetli dağıtılmasına (katkıya göre kaynak dağıtımı) önem verilmektedir (Yürür, 2009; 199 ve Sargut, 2015: 160). Buradan hareketle bireyci kültürlerin hak kavramına önem verdiği görülmüştür (Sargut, 2015). Bireyci kültürlerde bireyin sosyal düzene karşı verdiği tepkilerin temelinde kendi öz saygısına verdiği değer yatmaktadır (Sargut, 2015). Bireyci kültüre ilişkin belirtilmek istenen son özellik de, bireyci kültürlerde bireyin kişisel kontrole önem verdiğidir (Seçer ve Çınar, 2011). Tüm bunlardan hareketle, bireyci kültürün öz saygı, hak kavramına değer verme, kaynakların dağıtımında hakkaniyeti önemseme ve kişisel kontrol gibi özellikleri barındırması, hiyerarşi ve pazar kültürü algısının deontolojik adalet algısına olan pozitif etkisinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise; klan ve adhokrasi kültürünün deontolojik adalet algısının şekillenmesinde etkisinin olmamasıdır. Oysaki klan ve adhokrasi kültürünün baskın olduğu örgütlerde kişiler arası ilişkileri önemseme, bağlılık ve sadakat gibi değerlerin ön planda olduğu düşünüldüğünde (Erdem, 2007; Özdevecioğlu ve Akın, 2013; Yücel ve Koçak, 2014 ve Sargut, 2015) deontolojik adalet ile arasında pozitif bir ilişki olması beklenmekteydi. Sargut (2015) tarafından klan ve adhokrasi kültürünün ortaklaşa kültür eğilimi sergilediği belirtilmiştir. Bundan hareketle klan ve adhokrasi kültürü ile deontolojik adalet algısı arasında bir ilişkinin bulunamaması, ortaklaşa kültür ekseninde değerlendirilebilir. Ortaklaşa kültürün özelliklerine bakıldığında; kaynakların tüm çalışanlara eşit dağılmasının arzulandığı, geleneklere saygılı olma, terbiyeli olma, gruba duygusal bağlılık besleme, grupla özdeşleşme gibi özelliklere sahip olduğu görülmektedir (Hofstede, 1980; Sargut, 1994; Göregenli 1995 ve Sargut, 2015). Ayrıca ortaklaşa kültürlerde kişisel çıkarlar ile grup çıkarları çatıştığında birey kendi çıkarlarını göz ardı etmektedir (Sargut; 2015). Bireyci toplumların aksine ahlaksal bir yargıya varılırken sosyal ilişkiler göz önünde tutulmaktadır (Sargut, 2015). Ortaklaşa kültürün yukarıda sıralanan özellikleri düşünüldüğünde bu kültürün baskın olduğu örgütlerde çalışanların sosyal ilişkileri önemsediği ve bu ilişkilerin davranışlarına yön verdiği söylenebilir (Sargut, 1994; Göregenli, 1995 ve Sargut, 2015). Bu durumda ortaklaşa kültür özellikleri sergileyen klan ve adhokrasi kültürü algısının, çalışanların deontolojik adalet algısını neden şekillendirmediği sorusuna, bu kültür algısının aslında temelinde adalet algısının ahlaki güdülere değil de sosyal güdülere odaklanıyor olması bir cevap olarak verilebilir. Bu durum da ortaklaşa kültür ve dolayısıyla klan ve adhokrasi kültüründe çalışanların deontolojik adalet algıları yerine grup değeri algılarının şekillenmesi beklenebilir. Başka bir ifadeyle klan ve adokrasi kültürü algısının, insanların, sosyal ilişkileri önemseme güdüsüyle adalete değer verdiğini savunan grup değeri modeli (Lind ve Tyler, 1988) ile sınanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç., Akdeniz,C., Gediksiz,E.,Toprak,H.,Yıldız, B.(2013), "*5.* Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu", Saü Eğitim Bilimleri Ensititüsü, s:15 -18.

Beugre, Constant D; (2010), "Resistance to Socialization İnto Organizational Corruption a Model of Deontic Justice", Journal of Business and Psychology,*25(*3), pp 533-54.

Beugre, Costant D; (2012), "Development and Validation of a Deontic Justice Scale", Journal of Applied Social Psychology, 42(9), pp 2163–2190.

Cameron, Kim S. and Robert E. Quinn; (2006)**,** Diagnosing and Changing Organizational Culture, Revised edition, *Published by* Jossey-Bass A Wiley Imprint , San Francisco, CA.

Deshpande, Rohit, John U. Farley and Frederick E. Webster; (1993), "Corporate culture, customer orientation and innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis", *Journal of Marketing*, 57, ss.23-27.

Folger, Robert; (1998), "*Fairness As Moral Virtue"*, in M. Schminke, (Ed), Management Ethics: Moral Management of People an Processes, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, s: 13- 34.

Folger, Robert; (2001). "*Fairness as deonance*", In S. Gilliland, D. D. Steiner and D. Skarlicki (Eds.), Theoretical and cultural perspectives on organizational justice (pp. 3–33). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Göregenli, Melek; (1995), "Kültürümüz Açısından Bireycilik- Ortaklaşa Kültür Eğilimleri: Bir Başlangıç Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 10(35), 1-14.

Gültekin, Nihat ve Ünsal Sığrı; (2007), "Bir Kültür Boyutu Olarak Bireycilik- Ortaklaşa Davranışçılık ve Örgütsel Kültüre Yansımaları", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, 273- 283.*

Hofstede, Geert, (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills: Sage.

İçerli, Leyla. (2010), " Ögrütsel Adalet Kuramsal Bir Yaklaşım" , *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), s:67- 90.

Kristof, Amy L.; (1996), "Person-Organization Fit: An İntegrative Review of İts Conceptualizations, Measurement, and İmplications", *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

Lind, E. Allen and Tyler, Tom R; (1988), The Social Psychology of Procedural Justice*,* New York: Plenum Press.

Sargut, Selami ; (1994), "Bireyci ve Ortaklaşa Davranış İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt 49, , ss. 321 – 332.

Sargut, Selami; (2015), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, (4. Baskı), Ankara, İmge Yayıncılık.

Seçer, Barış ve Efe Çınar; (2011), "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri", *Yönetim ve Ekonomi,* Yıl:2011 Cilt:18 Sayı:2, 49-62.

Tyler, Tom R.; (1987), "Conditions Leading to Value Expressive Effects in Judgments of Procedural Justice: A Test Of Four Models", *Journal of Personality and Social Psychology***,** 52: 333- 344.

Tyler, Tom R.; (1989), "The Psychology of Procedural Justice: A Test of the Group Value Model", *Journal of Personality and Social Psychology. 57.* 830-838.

Özsoy, Emrah ve Gültekin Yıldız; (2013), "Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması", İ*şletme Bilimi Dergisi*, Cilt:1 Sayı:2.

Özdevecioğlu, Mahmut ve Mahmut Akın; (2013), "Yöneticilerin, Örgüt Kültürü ve Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları Algılamaları", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 3(2), 112-131.

Yürür, Senay; (2009), "*Örgütsel Adalet*", Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, İzmit: Umuttepe Yayınları.

Yürür, Senay; (2015), "*Türkiyede Örgütsel Adalet Konusunda Yapılan Çalışmalara Yönelik Bir Derleme*", Editör: Râna Özen Kutanis, *Türkiye'de Örgütsel Davranış*, Sakarya.

ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: ETİK İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ

Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN

Toros Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,

abdullah.caliskan@toros.edu.tr

Nazmiye Ülkü PEKKAN

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İşletme ABD, Doktora Öğrencisi

nazmiyeulku.pekkan@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı örgütsel sessizliğin üç boyutunun, iş performansına etkisi ve bu etkide etik iklimin aracılık rolünün tespit edilmesidir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki; faktör analizi, regresyon analizi ve sobel testleri gibi istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Çalışmada Mersin ilinde faaliyet gösteren ve sağlık sektöründeki kurumlarda yer alan personel ele alınmıştır. Bu konuda hazırlanan anket formu ile 768 sağlık çalışanından toplanan veriler kullanılarak çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel sessizliğin boyutlarından olan kabullenici sessizlik ve korunma amaçlı sessizliğin, iş performansını negatif yönde etkilediği, koruma amaçlı sessizliğin ise iş performansını olumlu yönde etkilediği ve etik iklimin koruma amaçlı sessizlik iş performansı ilişkisinde de kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, İş Performansı, Etik İklim, Aracılık Etkisi.

1. Giriş

Son zamanlarda yapılan çalışmalar göstermektedir ki, bir örgütün başarısı örgütün en değerli kaynağı olan insan kaynağının dolayısıyla örgüt çalışanlarının yetenek ve performanslarını nasıl en üst düzeyde geliştirebildikleri ile ilgilidir. Bu nedenle iş performansı kavramı, araştırmaya ilişkin değişkenlerin bir sonucu olarak çalışmalara konu olmaktadır. Çalışanların iş performanslarının artırılmasında önemli unsurlardan birisi, çalışanların etik ilkelerin içselleştirildiği, adaletli bir organizasyonda çalıştıklarına dair olan inançlarıdır. Bu düşünceler ışığında, çalışanların iş performanslarının arttırılması işletmeler için bir problem sahası olarak görülmüş ve bu davranışın olumlu yönde gelişmesine etkisi olduğu düşünülen bazı değişkenlerin incelenmesinin gereği ortaya çıkmıştır.

Örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri örgütün en değerli varlığı olan insan kaynağını daha etkili ve verimli bir şekilde sevk ve idare etmesiyle mümkün olmaktadır. Bunun için örgüt ve çalışanları barışık bir halde uyum içerisinde olmalıdır. Ancak örgüt içerisinde uygulanan bazı yönetim uygulamaları, çalışanlarının sessiz kalmalarını bilinçli veya bilinçsiz olarak tetiklemektedir. Eski yönetim anlayışına göre çalışanların sessiz kalma davranışları bir uyum göstergesi olarak algılanmışsa da bugünkü çağdaş yönetim anlayışında bu durumun örgüte karşı verilmiş bir tepki ve örgütten geri çekilme olduğu bilinmektedir (Özdemir ve Sarıoğlu Uğur, 2013: 258). Örgütsel Sessizlik, iş performansı üzerinde oldukça önemli bir etkisi olduğu düşünülen ve performansı arttırabilen veya azaltabilen bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel sessizlik duygusal olarak ifade edilmesi zor bir anlatım tarzı olmasına rağmen, örgüt içerisinde memnun olunan durumları veya hoşnut olunmayan durumları anlatmada etkili bir yöntem olarak görülmektedir (Bagheri vd., 2012: 276). Çalışanların bağlı bulundukları örgütte yaptıkları işlerine yönelik bütün eylemleri onların iş performanslarının bir göstergesi olarak nitelendirilebilir. Bu açıdan bakıldığında, çalışanların örgüt hakkında olumlu veya olumsuz tutum ve söylemleri, hareketleri, örgüt lehine ya da aleyhine gerçekleştirdikleri faaliyetlerin tümü onların performans düzeyini belirleyen bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 96).

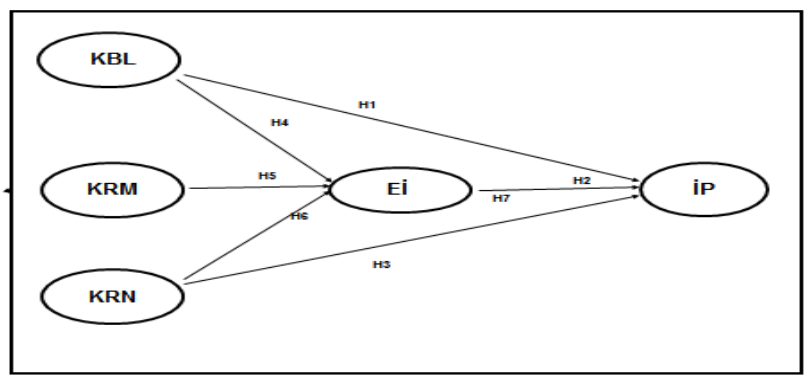
Çalışanların bireysel algılarına dayanan etik iklim ise, örgüte ve örgütteki çalışanlara yönelik tavır ve davranışların belirleyicisi olan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik İklim, çalışma hayatında iş çıktılarını etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir ve etik sorunların üstesinden nasıl gelinebileceği hakkında çalışanlara çeşitli alternatifleri değerlendirme fırsatı verecek örgütsel değerleri içeren bir mekanizmadır (Akkoç, 2012: 46). Bu düşünceler ışığında, iş performansının artırılması, işletmeler için bir problem sahası olarak görülmüş ve bu davranışın olumlu yönde geliştirilmesine etkisi olduğu düşünülen bazı değişkenlerin incelenmesinin gereği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda çalışmanın temel problem sahası; sağlık sektöründeki kurumlarda örgütsel sessizlik algısının, bireylerin iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemek ve etik iklimin bu etkide aracılık rolünü saptamak olarak belirlenmiştir.

2. Yöntemi

Kabullenici, korunma amaçlı ve koruma amaçlı olmak üzere örgütsel sessizliğin üç boyutunun, iş performansı üzerine etkisini ve bu etkide etik iklimin aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada evreni, Mersin' de sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumların çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrende yaklaşık 10000 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen kurumlardan toplam 1000 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 792'si geri dönmüş, 768'i analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Araştırma kapsamında öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklem elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Aracılık bulguları Sobel testi ile sınanmıştır. Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1' de sunulmuştur.

Hipotez 1: Kabullenici sessizlik iş performansını anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 2: Koruma amaçlı sessizlik iş performansını anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 3: Korunma amaçlı boyut iş performansını anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 4: Kabullenici sessizlik etik iklimi anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 5: Koruma amaçlı sessizlik etik iklimi anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 6: Korunma amaçlı sessizlik etik iklimi anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 7: Etik iklim iş performansını anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 8: Kabullenici sessizliğin iş performansına etkisinde etik iklimin aracılık etkisi vardır.
Hipotez 9: Koruma amaçlı sessizliğin iş performansına etkisinde etik iklimin aracılık etkisi vardır.
Hipotez 10: Korunma amaçlı sessizliğin iş performansına etkisinde etik iklimin aracılık etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Katkısı

Araştırmada, günümüzde pek çok değişkenin optimize edilerek arttırılmaya çalışılan ve örgütsel başarım sürecinde önemli olduğu düşünülen iş performansı bağımlı değişkenini etkileyen değişkenler modellenmeye çalışılmıştır. Sağlık sektörü gibi yoğun olarak nitelikli işgücü istihdam eden bir sektörde örgütsel başarıyı artırabilmek için nelerin yapılması gerektiğini modellemeye çalışan bu araştırmada iki önemli değişken ve bir aracı değişken analiz edilerek en doğru perspektif belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular ile iş gücü verimliliğini etkileyen faktörler olarak organizasyon içerisindeki sessizlik olgusunun önemli bir rolü olduğu ortaya konulmuştur. Nitekim araştırma sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin iki boyutu olan kabullenici sessizlik ve korunma amaçlı sessizliğin, iş performansını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna karşın örgütsel sessizliğin diğer boyutu olan koruma amaçlı sessizliğin ise iş performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sessizliğin üç boyutundan biri olan koruma amaçlı sessizliğin, iş performansına etkisinde etik iklimin kısmi aracılık rolü olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır. Sadece örgütsel sessizlik ile iş performansı arasındaki etkileşim ile değil, sessiz kalma davranışında etik iklim algısı gibi aracı değerlere odaklanmanın da iş performansında etki sağlıyor olmasının ortaya konulması, bu çalışmanın önemli bir sonucudur.

4. Kapsamı

Yapılan çalışmaya, işletme içerisinde sessiz kalma davranışının negatif tutum ve davranışlara neden olduğu, bireylerin iş performansları üzerinde önemli rol oynadığı düşüncesi temel teşkil etmiştir. Örgütsel sessizliğin boyutları olarak ele alınan değişkenlerin, çalışanların iş performansları üzerinde etkisi olduğu bilinmesine rağmen, başka değişkenler aracılığıyla etkili olabileceği düşüncesinden yola çıkılarak etik iklim gibi önemli bir değişkene de araştırma modelinde yer verilmiştir.

Çalışanların sessizlik davranışlarını ölçmek üzere Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve kabullenici, korunma amaçlı ve koruma amaçlı olmak üzere 3 boyuttan oluşan örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte sorular "Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için iş ile ilgili bilgilerimi kendime saklarım", "Bu işletme ile ilgili sırları açıklamam konusunda başkalarından gelen baskılara direnirim", "Alınacak kararlara rıza gösteren biri olduğumdan düşüncelerimi kendime saklarım" şeklindedir. Ölçek, korunmacı sessizlik için beş, korumacı sessizlik için beş, kabullenici sessizlik için beş olmak üzere toplam 15 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Sorular "İşimde gösterdiğim iş performansı düzeyim yüksektir.", "İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım." şeklindedir. Ölçek dört soru tek boyuttan oluşmaktadır.

İşletmelerde etik iklim algısını belirlemek üzere, Luria ve Yagil (2008) tarafından geliştirilen 6 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Etik iklim ölçeğinde sorular "Yöneticimize göre kurallara uyan iyi bir çalışandır." ve "Yöneticimiz çalışanlardan işini ihmal edeni rapor etmesini bekler." şeklindedir. Bu çalışmada Luria ve Yagil (2008)'in çalışmasında kullanılan ölçek kullanılmıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma ile kabullenici sessizlik, koruma amaçlı sessizlik ve korunma amaçlı sessizlik olmak üzere örgütsel sessizliğin üç boyutunun, iş performansına etkisi ve bu etkide etik iklimin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu amaçla Mersin' de sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumların çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma ile analize dâhil edilen değişkenlerin iş performansı üzerindeki etkileri hiyerarşik regresyon analizi yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile sağlık sektörüne ilişkin örgütsel sessizlik-iş performansı ilişkisine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel sessizliğin, iş performansı ile ilişkili olduğu ve iş performansını kabullenici ve korunma amaçlı sessizlik boyutlarıyla negatif ve anlamlı olarak etkilediği, koruma amaçlı sessizlik boyutuyla da pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgu

kuram ile ve benzer araştırmalar ile uyumludur (Çakıcı, 2008; Tayfun ve Çatır, 2013; Aktaş ve Şimşek, 2014; Acaray vd., 2015). Örgütsel sessizliğin, çalışanların iş performansları ve örgütün etkili bir biçimde işlevlerini yerine getirebilmesinin önünde bir engel olduğu ve sessizliğin örgütsel bir sorun kaynağı olarak görülmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda örgüt içerisinde sessizliği benimseyen ve bu sessizliği davranış ve tutumlarında uygulama gayreti içerisinde olan çalışanların, iş performanslarının düşük olması beklenmektedir. Nitekim araştırma sonuçları da, bu beklentileri doğrular tarzda örgütsel sessizliğin, iş performansını negatif ve anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir.

Etik iklimin, iş performansı ile ilişkili olduğu ve iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgu kuram ve benzer araştırmalar ile uyumludur (Hayatoğlu, 2010; Büte, 2011; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Çetin vd., 2015). Yöneticiler etik iklime ilişkin örgütsel normların gelişmesini desteklemelidir. Örgütün tüm paydaşları için iyi olanın yapılması yönünde normlar geliştirmek, çalışanların iş performansının artmasını sağlayabilmektedir. Bunun yanında, etik karşıtı, egoist iklimlerin gelişmesini önlemek liderlere düşen öncelikli görev olarak şekillenmektedir. Çünkü örgüt içerisinde bu tarz iklimlerin gelişmesi durumunda, bu iklimlerin üreteceği bireysel davranış biçimlerinin, örgütsel amaçlara ve çalışma arkadaşlarının yararına yönelik değil, bireysel amaçlara yönelik davranışlar olacağı öngörülmektedir.

Örgütsel sessizliğin çalışanların iş performansına etkisinin olduğu, bu etkinin bazı değişkenler aracılığı ile de çıktı değişkenlere yansıyabildiği düşünülmüştür. Bu noktadan hareketle örgütsel sessizliğin çalışanların iş performansına olan etkisinde etik iklimin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgulardan örgütsel sessizliğin üç boyutundan biri olan korumacı sessizliğin iş performansına etkisinde etik iklimin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, örgüt içi sessizlik duygusunun yüksekliği çalışanların iş performans düzeyini etkilemekte, iş performansı olumsuz etkilenen bireyler kendilerinden istenen ve beklenen rollerini iyi oynayamamakta, rolünü iyi oynayamayan çalışanların örgütsel performansa katkıları düşük olmaktadır. Bu kapsamda günümüz lider ve yöneticilerine işletmelerde örgütsel sessizliğe yol açabilecek ve bu durumu artıracak uygulamaları benimsemeleri durumunda, çalışanların iş performanslarının düşeceği hatırlatılmalıdır. Performansı düşük, kendini örgütünde olan olaylara karşı duyarsızlaştırmış çalışanların uzun vadede örgüt performanslarını da düşüreceği bilinmelidir. Bu gibi olumsuz durumların ortadan kaldırılması örgütsel performansın artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın sağlık sektöründe yapılmış olması diğer sektörlere yer verilmemesi araştırmanın önemli bir kısıtıdır. Bu nedenle araştırmaya diğer sektörlerin dâhil edilmesi durumunda bu çalışmada elde edilen sonuçlardan farklı sonuçlara ulaşılabilir. Araştırmanın boylamsal olamaması diğer bir önemli kısıtıdır. Belirli aralıklarla elde edilecek araştırma sonuçlarının daha açıklayıcı olabileceği değerlendirilmektedir. Akademisyenlere, bu çalışma paralelinde yapılacak müteakip araştırmalarda, Türkiye'de farklı sektörlerdeki, farklı ölçekte ve farklı örgüt kültürleri olan işletmelerden sağlanan verilerin analizi suretiyle, çalışanların örgütsel sessizlik algılarının, iş performansları ve etik iklim üzerindeki etkisinin araştırılması ve konuyla ilgili daha geniş bir perspektif sağlanması hususu önerilebilir.

KAYNAKÇA

Acaray, A., Çekmecelioğlu Gündüz, H., ve Akturan, A. (2015), "Örgüt Kültürü ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", The Journal of Academic Social Science Studies, 32, ss. 139-157.

Akdoğan, A., ve Demirtaş, Ö. (2014), "Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü", AKÜ İİBF Dergisi, 16 (1), Haziran 2014, ss. 107-123.

Akkoç, İ. (2012), "İşletmelerde Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4 (3), ss. 45-60.

Akkoç, İ., Turunç, Ö., ve Çalışkan, A. (2011), "Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracılık Rolü", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13 (4), ss.83-114.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012), "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19 (1), ss. 105-135.

Aktaş, H., ve Şimşek, E. (2014), "Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim", 28, ss. 24-52.

Ay, Ü., Kılıç, K. C., ve Biçer, M. (2009), "İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim ile İlişkisi Üzerine Bir Çalışma", Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (2), ss. 57-71.

Bagheri, G., Zarel R. and Aeen M. N. (2012), "Organizational Silence", Ideal Type of Management, 1, pp. 47-58.

Baykal, Ü., Altuntaş, S., Öztürk, H., Sökmen, S., İntepeler, Ş. S., ve Kantek, F. (2012), "Hemşirelik Eğitimi Veren Kurumlarda Etik Çalışma İklimi", İ. Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 20 (1), ss. 26-34.

Büte, M. (2011), "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (1), ss. 171-192.

Cullen, J. B., Parboteeah K. P. and Vğctor, B. (2003), "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis", Journal of Business Ethics, 46, pp. 127-141.

Çakıcı, A. (2008), "Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (1), ss. 117-134.

Çalışkan, A. (2015), "Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İklimin Aracılık Rolü", Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1 (2), ss. 115-141.

Çalışkan, A., ve Akkoç, İ. (2012). "Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü", Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (1), ss. 1-29.

Çetin, A., Güleç, R., ve Kayasandık, A. E. (2015), "Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü, Electronic Journal of Vocational Colleges- October/Ekim 2015, ss. 18-31.

Dyne, L. V., Ang, S., and Botero, C. I., (2003). "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies***,** 40 (6), pp. 1360-1392.

Hayatoğlu, Ö. (2010), "Etik İklimin, Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBE, Bolu.

Huhtala, M., Feldt, T., Lamsa, A., Mauno, S. and Kinnunen ,U. (2011), "Does The Ethical Culture of Organisations Promote Managers' Occupational Well-Being? Investigating Indirect Links via Ethical Strain, Journal of Business Ethics, 101 (2), pp. 231–247.

Kirkman, B. L. Rosen, B. (1999), "Beyond Self- Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", Academy of Management Journal, 42 (1), pp. 58-74.

Luria, G., and Yagil, D. (2008), "Procedural Justice, Ethical Climate And Service Outcomes in Restaurants", International Journal Of Hospitality Management, 27, pp. 276–283.

Nikolaou, I., Vakola M. and Bourantas D. (2008), "Who speaks up at work? Dispositional influences on employees' voice behavior", Personnel Review, 37 (6), pp. 666-679.

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), ss. 257-281.

Panahi, B., Veiseh, S. and Kamari, F. (2012), "An Empirical Analysis on Influencing Factors on Organizational Silence and Its Relationship with Employee's Organizational Commitment". Management Science Letters, 2, pp. 735-744.

Perlow, L. A. and Repenning, N. P. (2009), "The Dynamics of Silencing Conflict", Research in Organizational Behavior, 20, pp. 1-29.

Sekaran, U. (1992), Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.

Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000), "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", Journal of Quality Management, 5, pp. 27-52.

Şehitoğlu Y. ve Zehir C. (2010), "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi", Amme İdaresi Dergisi, 43 (4), ss. 87-110.

Tayfun, A., ve Çatır, O. (2013), "Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", İşletme Araştırmaları Dergisi, 5 (3), ss. 114-134.

Tuna, M., ve Yeşiltaş, M. (2014), "Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 25 (1), ss. 105-117.

Ustasüleyman, T., ve Perçin, S. (2014), "Tedarik Zinciri Karmaşıklığının İşletme Performansına Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Yapısal Model Önerisi", Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 3 (6), ss. 1-12.

ÖRGÜTLERDE BİREYSEL VE KOLEKTİF TRAVMAYA NEDEN OLAN OLAYLARIN TAKSONOMİSİ

İdil IŞIK

İstanbul Bilgi Üniversitesi Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı

idil.isik@bilgi.edu.tr

ÖZET

Bu araştırma, örgütlerde bireysel ve kolektif ölçekte olumsuz psikolojik iz bırakabilecek olay türlerinin tipolojisi ve bu olayları birbirinden ayrıştıran çeşitli özelliklerin taksonomisi sunulmaktadır. Örgütsel travma olarak isimlendirilen bu olaylar, olayın şiddetine ve bu olaya maruz kalan kişilerin ve örgütlerin dayanıklılık düzeylerine göre kısa süreli ya da kalıcı etkiler yaratabilmektedir. Bu bildiride uluslararası literatürde, ağırlıklı olarak örgütlerde yıkım, kaos, facia gibi kavramları işleyen araştırmalara erişilmiş ve bu çalışmalarda öne çıkan olaylar, bu olayların isimlendiriliş şekli ve olayların analizinde kullanılan özellikler dikkate alınarak sistematik bir kodlama yapılmıştır. Bu kodlama neticesinde, travmatik olayların üç kategoride ele alınabileceği anlaşılmıştır: Örgütsel süreçlerden kaynağını alan travmatik olaylar; travmaya maruz kalma olasılığı yüksek meslekler/örgütler; ekonomik, sosyal, politik ve çevresel koşullardan kaynağını alan felaketler. Bu olayların özelliklerinin sınıflandırılması neticesinde ise şu ana temalardan yola çıkarak travmatik olayların özelliklerinin incelenebileceği gözlenmiştir: Travma içeren olayın özellikleri; travma içeren olayın ortaya çıkışında insan davranışlarının etkisi; iç ve dış çevre koşulları. Bu taksonomi kullanılarak Soma maden kazası, HSBC terör saldırısı, şirket birleşmeleri, örgütlerde kötü muamele/psikolojik şiddet vakaları, üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkardığı olaylar, çeşitli ölçeklerde işten çıkarma olayları ve işçi direnişleri gibi olayların analiz edilebildiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Travma, Taksonomi, Tipoloji, Travma Yaratma Potansiyeli Olan Olaylar, Sistematik Literatür Taraması, Karşılaştırmalı Kodlama, Betimleyici Kodlama.

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

İş hayatında, bireyin iş akışını bozan, duygusal olarak dalgalanmalara yol açan, fiziksel olarak zararlı sonuçlar doğurma ihtimali bulunan, kurum içi süreçlerden ya da kurumun içinde var olduğu dış koşullardan kaynağını alan irili ufaklı pek çok olay yaşanmaktadır. Bu olayların örgütsel davranış literatürüne, özellikle de olayın yıkıcı etkisine yani şiddetine bakılarak örgütsel "kriz", "felaket", "yara alma", "yıkım", "kaos" gibi kavramlarla girdiğini görüyoruz. Yakın dönemde bu olaylar genel olarak "örgütsel travma" kavramının altında ele alınmaya başlanmıştır. Örgütsel travma bilimsel bir olgu olarak, hem bu travma olaylarının önlenmesi hem de bunların birey ve kurum düzeyindeki yıkıcı etkilerini azaltacak önlemlerin alınması amacıyla çeşitli yaklaşımlar, araçlar ve müdahale yöntemleri geliştirilmesine zemin sunmaktadır. Steinkamp (2014), örgütsel travmayı, örgütün içinden ya da dışından kaynağını alan, örgüt üyelerinin başa çıkma kapasitesini zorlayan, akut ve yıkıcı olayların sonucunda ortaya çıkan duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır. Hughes, Kinder ve Cooper (2012) ise örgütlerdeki çeşitli felaketler sonucunda çalışanların çaresizlik yaşadığını ve bunlara eşlik eden negatif duygularla başa çıkmakta zorlandıklarını vurgulamaktadır.

Bu bildiride, örgütsel travmaya odaklanan yayınlar üzerinde yürütülen sistematik literatür taramasından hareketle tespit edilen potansiyel olarak travmatik etkisi olabilecek olayların türlerine dair tipoloji ve bu olayları birbiriyle benzer ya da farklı kılan özelliklerin taksonomisi sunulmaktadır. Taksonomiler, ilgilenilen bilimsel olguları sistemli şekilde betimleyerek, sınıflandırılmasını sağlar; teorilerin yaratılması için gereken çerçevelerin şekillenmesine imkan vermesi açısından önemsenmektedir (Carper ve Snizek, 1980). Örgütsel travma uluslararası literatüre yeni giren bir çerçeve kavram olması nedeniyle, ulusal literatürde ise bu yayınla birlikte ilk kez giriyor olmasına bağlı olarak, teorik modellemeye ihtiyaç hissedilen bir çalışma alanıdır. Bu bildiride sunulacak olan taksonomi, takip edecek saha araştırmalarına temel oluşturması açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

2. **Yöntem**

Bu çalışma kapsamında, Academic Search Complete, Sage Journals Online, SpringerLink, Emerald Management Xtra 175, PsycArticle, Science Direct, Wiley Online Library, and Taylor ve Francis Online veritabanlarında, "örgütsel travma" (organizational trauma) kavramının anahtar kelime olarak kullanıldığı bir tarama 1995-2016 tarihli yayınlar arasında yapılmıştır. Bu ilk taramada, örgütsel travma ile ilgili olduğu tespit edilen 17 çalışma detaylı şekilde okunmuş, bu kaynakların kendi kaynakçasında yer alan yayınlara bakılmış ve makalenin kendisine daha ilerleyen tarihlerde atıfta bulunan yayınlara da erişilmiştir. Bu ikinci faz tarama neticesinde de 64 makale sistematik tarama listesine eklenmiştir. Böylelikle, örgütsel travma olgusuyla ilişkili toplam 81 makaleden oluşan havuz elde edilmiştir.

Bu makaleler üzerinde, MAXQDA 12 nitel veri analiz yazılımı kullanılarak iki çeşit kodlama yapılmıştır. Birincisi, çalışanlar üzerinde potansiyel olarak travma etkisi yaratması söz konusu olan olayların neler olduğuna dair bir tipoloji elde etmek için Saldaña'nın (2013) önerdiği "betimleyici kodlama" yöntemi kullanılmıştır. Makalenin odaklandığı travma olaylarının hangileri olduğu, hem olayın vaka olarak ismiyle hem de olayın hangi tür bir olay olduğu bilgisiyle birlikte kodlanmıştır. Örneğin, 11 Eylül 2001 Terör Saldırısı, hem "11 Eylül" hem de "terör" temaları altında kodlanmıştır. İkinci kodlama ise yine Saldaña'nın (2013) "karşılaştırmalı kodlama" (versus coding) olarak isim verdiği bir prosedür izlenerek yapılmıştır. Burada her makalede yazarların travma olaylarının hangi ayrıştırıcı özelliklerine odaklandıklarına ve hangi analitik kriterler üzerinden giderek incelediklerine bakılmıştır. Örneğin, Japonya'da 2011 yılında meydana gelen deprem sonrası nükleer reaktördeki sızıntı hakkında farklı yazarlar, olayı insan/sistem hatası, ihlal/ihmal veya önlenebilir/önlenemez gibi özellikler açısından analiz etmektedirler. Bu ikinci kodlamadaki hedef, potansiyel travma etkisine sahip olayların sınıflandırmasına ve analizine imkan verecek ayrıştırıcı özelliklerin taksonomisini çıkartmaktır.

3.Bulgular

3.1.Travma Konularının Tipolojisi

Betimleyici kodlama neticesinde, travma konularının üç başlıkta toplandığı görülmüştür: Örgütsel süreçlerden kaynağını alan travmatik olaylar; travmaya maruz kalma olasılığı yüksek meslekler/örgütler; ekonomik, sosyal, politik ortama ve çevresel koşullardan kaynağını alan felaketler.

3.1.1.Örgütsel Süreçlerden Kaynağını Alan Travmatik Olaylar

Travma yaratan olayların türüne dair fark edilen ilk tema, kaynağını örgütün iç işleyişi ve farklı iş süreçlerinden alan olayladır. Bu kapsamda aşağıdaki olaylar tespit edilmiştir:

a) Regülasyon ve prosedürlere uyulmamasına bağlı ortaya çıkan olumsuzluklar ve yönetişim problemleri
b) Kilit örgüt üyelerinin ölümü, ayrılması ve kaybı.
c) Çalışanlara kötü muamele, ayrımcılık.
d) Birleşme, şirket evlilikleri gibi büyük ölçekli örgütsel değişimler.
e) Çok hızlı değişen, karmaşa içindeki çalışma koşulları ve bunların yarattığı stres.
f) Örgütsel ve bireysel hatalar.
g) Çalışan sağlığı, güvenliği ve iş kazaları, trafik kazaları.
h) Skandallar, dolandırıcılıklar, hizmet ya da ürünlerin toplum sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri ve iş etiğine gölge düşüren olaylar.
i) Madencilik, metal, gaz, enerji, havacılık, denizcilik, ulaşım, uzay araştırmaları gibi yüksek risk içeren sektörlerdeki kazalar.
j) Teknolojinin yarattığı felakatler.

3.1.2.Travmaya Maruz Kalma Olasılığı Yüksek Meslekler/Örgütler

Literatürde örgütlerde yaşanan travmatik olaylara dair çalışmaların odaklandığı konular arasında karşımıza çıkan bir başka tür, işin doğası gereği travmatik olayların içinde olan ve dolayısıyla travmaya yol açabilecek travmatik olaylara maruz kalma olasılığı yüksek olan meslekler, işler, örgütler ve sektörlerle ilişkilidir. Bu kapsamda aşağıdaki başlıklar tespit edilmiştir:

a) Sağlık çalışanları ve travmaya uğramış kişilerle çalışan profesyoneller.
b) Polis, ilk yardım, itfaiye ve diğer tehlikeli işlerde çalışanlar.
c) İnsana yönelik bakım hizmeti veren kurumlar.
d) Sağlık sektörü kurumları.

3.1.3.Ekonomik, Sosyal, Politik ve Çevresel Koşullardan Kaynağını Alan Felaketler

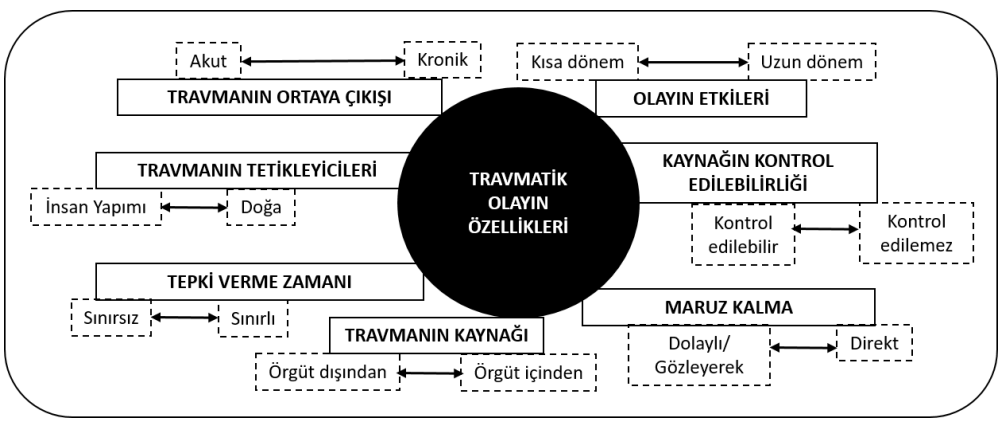
Kurumların içinde bulunduğu dış şartlara bağlı olarak ortaya çıkan olaylar ve bunların yarattığı olumsuz deneyimler de örgütsel travma kapsamında araştırılan üçüncü tür olarak gözlenmektedir. BU kapsamda araştırmaların örnek olarak ele aldığı olaylar aşağıdaki şekilde gruplanabilmektedir:

a) Sel, deprem, tsunami, fırtına gibi doğal afetler
b) Zehirli atıklar, gaz ve petrol sızıntısı gibi çevresel felaketler
c) Yangın, patlama, binaların yıkılması gibi tehlikeli olaylar
d) Ulusal ve uluslararası sağlık krizleri ve salgın hastalıklar
e) Finansal ve ekonomik krizler
f) Politik karmaşa ve savaş koşulları
g) Terörist saldırılar
h) Bireye ya da topluluklara yönelik silahlı saldırılar, örgütlü suç ve sivil ayaklanmalar
i) Hırsızlık, soygun ve diğer emniyet ihlallerinin yarattığı travmalar

3.2.Travma Olaylarının Ayrıştıcı Niteliklerinin Taksonomisi

Karşılaştırmalı kodlama neticesinde ise travma olaylarının ayrıştıcı niteliklerinin şu üç kategoride incelenebileceği ortaya çıkmıştır:

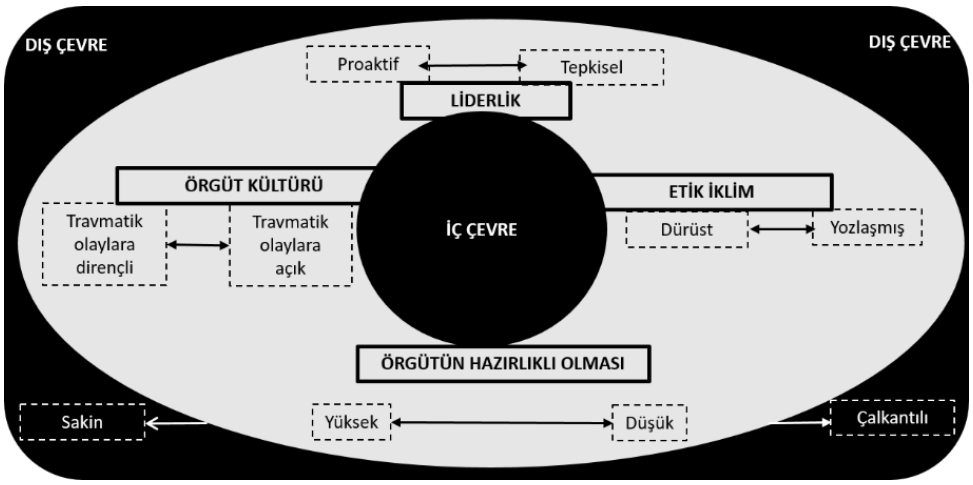
(a)"Travma içeren olayın özellikleri"nin insan/doğa kaynaklı, örgüt içinden/dışından kaynağını alan, kontrol edilebilir/edilemez, akut/kronik, direkt/endirekt maruz kalma içeren, kısıtlı/esnek zamanda tepki verme imkanı olan ve kısa/uzun süreli etkiye sahip temaları altında gruplanabileceği görülmüştür (Şekil 1).



Şekil 1. Örgütsel Travma Olaylarının Özelliklerine Dair Karşılaştırmalı Boyutların Taksonomisi

(b)"Travma içeren olayın ortaya çıkışında insan davranışlarının etkisi"nin ise bireyin aktif/pasif rolü, davranışın nadir/rutin olarak sergileniyor olması ve bireyin ihmal/ihlal davranışlarından kaynaklanması şeklinde sınıflandırılabildiği anlaşılmıştır.

(c)"İç ve dış çevre koşulları" ise örgüt kültürü, liderlik, örgütün etik iklimi ve travma içeren olaylara karşı hazırlıklı olma durumuna dair iç çevre koşulları ile örgütün var olduğu toplumsal, teknolojik, politik ve ekonomik koşulların sakin ya da çalkantılı oluşuna dair dış çevre koşullarını içermektedir (Şekil 2).



Şekil 2. Örgütlerin İç Ve Dış Çevre Özelliklerine Dair Karşılaştırmalı Boyutların Taksonomisi

4.Sonuç ve Tartışma

Örgütler, etkin, üretken ve yapıcı davranış ve olayların gözlenmesi gereken sosyal ortamlar olarak kurgulanmakla birlikte, çalışanları bireysel ve kolektif ölçekte olumsuz şekilde etkileyebilecek pek çok deneyimin yaşanabildiği yerlerdir. Bu bildiri kapsamında yürütülen sistematik literatür taraması bize bu olayların örgütlerin iç süreçlerinden, yürütülen işin doğasından ve örgütün faaliyet gösterdiği dış çevre koşullarından kaynaklanabildiğini göstermektedir. Travmatik olayların kaynağına dayalı olarak, travmatik etki potansiyeli olan üç türün varlığından bahsedebilmekteyiz. Bunlardan birincisi, örgütün kendi işleyişinde yaşanan, çalışanların iş akışlarını olumsuz etkileyen, psikolojik olarak sarsan ve bunların uzun süreli etki göstermesi mümkün olan olaylardır. Örneğin, şirket birleşmeleri ve evlilikleri raporunda belirtildiği üzere (Mergers and Acquisitions Report Turkey, 2015), 2015 yılında Türkiye'de 319 şirket birleşmesi, satın alma ve evlilikleri gerçekleşmiştir. Bunlar arasında Finansbank, Avea, yemeksepeti.com ve Total Oil Turkey ilk onda yer alan ve önemli finansal kaynak kullanımını içeren vakalar olarak verilmektedir. Şirketlerin birleşmesi ve satın alma süreçleri, bilindiği gibi kritik örgütsel süreçlerdir ve bu esnada çalışanların bu değişimin içindeki duyguları ve ortaya çıkan spesifik ihtiyaçları atlanabilmektedir. İnsanların sistemde meydana gelen değişime kişisel dayanıklılıkları ile uyum sağlanması beklenmekle birlikte, değişimin getirdiği belirsizlikler ve iş güvencesine dair kaygılar birey ve gruplar için son derece yıpratıcı ve uzun vadede de kalıcı izler bırakabilecek nitelikte olabilmektedir. Değişim süreçleri, travma literatürüne bakıldığında "Örgütsel Süreçlerden Kaynağını Alan Travmatik Olaylar" travmatik olay türünün içinde yer almaktadır. Diğer taraftan, "Travmaya Maruz Kalma Olasılığı Yüksek Meslekler/Örgütler"de yaşanan travmatik olaylar da bir travma türü oluşturmakta, örneğin, travma mağdurlarına hizmet veren yardım çalışanlarında gözlenebilecek dolaylı travma etkileri (Gürdil, 2014); travmatik olaylara doğrudan maruz kalmasalar da, bu olaylarda yardım çalışmalarında yer alan, ağırlıklı olarak trafik kazası, sel baskını, göçük, deprem, yangın, tren ve fabrika kazalarında görev alan arama kurtarma çalışanlarının yaptıkları görevden kaynaklı olarak ortaya çıkma olasılığı olan travmatik yaşantılar (Yılmaz, 2006) bu kapsamda yer almaktadır. Son olarak, "Ekonomik, Sosyal, Politik ve Çevresel Koşullardan Kaynağını Alan Felaketler" travmatik olay türü kapsamına 15 Kasım 2003 tarihinde, İstanbul'da gerçekleştirilen intihar saldırılarını örnek verebiliriz (Terör Olayları Takvimi, 2003). Bu olay kapsamında HSBC Genel Merkezi binasına düzenlenen iki saldırıda 31 kişinin hayatını kaybetmesi ve 450'nin üzerinde kişinin yaralanması örgütsel travma için güçlü bir örnektir.

Bu çalışmada, sistematik literatür taramasında yürütülen karşılaştırmalı kodlama neticesinde ise "Travma Olaylarının Ayrıştıcı Niteliklerinin Taksonomisi" çıkartılabildi. 13 Mayıs 2014'te Manisa ilinin Soma ilçesindeki kömür madeninde çıkan yangın ve 301 madencinin ölümüyle sonuçlanan facia

üzerinden örnekleyecek olursak, Soma maden kazası insan kaynaklı, örgüt içinden kaynağını alan, kontrol edilebilir, kronik, direkt maruz kalınan, kısıtlı zamanda tepki vermeyi gerektiren ve uzun süreli etkiye sahip bir travmatik olaydır; bu değerlendirme, anlaşılabildiği gibi taksonomide birinci tema olan "travma içeren olayın özellikleri" üzerinden yapılabilmektedir. Travma içeren olayın ortaya çıkışında insan davranışlarının etkisi" açısından bakıldığında ise bireyin pasif rolü, davranışın rutin olarak sergileniyor olması ve ihmal davranışlarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. "İç ve dış çevre koşulları"na bakıldığında ise Soma kazasının yaşandığı madenin işletmesinden sorumlu olan kurumun örgüt kültürünün travmatik olaylara açık, liderliğinin reaktif, örgütün etik ikliminin yozlaşmış, örgütün bu kaza için hazırlıksız olduğu anlaşılmaktadır ve bu facianın ortaya çıkması için çok uygun iç çevre şartlarının olduğunu söyleyebiliriz. Örgütün var olduğu toplumsal, teknolojik, politik ve ekonomik dış koşulların da çalkantılı oluşu bu facianın ortaya çıkışında önemli bir etkendir.

Bu bildiriye konu olan örgütsel travma kavramı, örgütlerde mukavemet, dayanıklılık ve toparlanma (resilience) gibi giderek önemi artan bir kavramı da beraberinde getirmektedir. Travmatik durumun yıkıcı etkilerinden kurtulma ve iyileşme esnekliği (Kantur ve İşeri Say, 2012); Kendra ve Wachtendorf (2003) tarafından tanımlandığı şekilde "aksama ve karışıklıklardan çıkarak kendini toparlayabilme" (s.41); yeni mücadelelere hazırlıklı olma; gelecekteki stresli koşullar için daha esnek ve daha hazırlıklı olma durumu; örgütlerin travmatik deneyimlerden öğrenerek yönetim sistematiği geliştirme; bireysel ve kolektif ölçekte değişime yaratıcı ve yapıcı şekilde uyum (Denhardt & Denhardt, 2010) kapasitesi bu çerçevede araştırmacılar ve uygulayıcılar için öne çıkan konular olacaktır.

KAYNAKÇA

Carper, W. B., ve Snizek, W.E. (1980), "The Nature and Types of Organizational Taxonomies: An Overview", Academy of Management Review, 5, pp 55-75.

Denhardt, J. & Denhardt, R. (2010), "Building Organizational Resilience and Adaptive Management". J. W. Reich, A. J. Zautra ve J. S. Hall, Handbook of Adult Resilience içinde, NY: Guilford Press, pp 333-349.

Gürdil, g. (2014), Üstlenilmiş Travma Ve İkincil Travmatik Stresin Travmatik Yaşantılara Müdahale Eden Bir Grup Üzerinde Geştalt Temas Biçimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.

Hughes, R., Kinder, A., ve Cooper, C. L. (2012), International Handbook of Workplace Trauma Support, John Wiley & Sons, India.

Kantur, D. and İşeri Say, A. (2012), "Organizational resilience: conceptual integrative framework", Journal of Management and Organization, 18, pp 762 - 773.

Kendra, J.M. and T. Wachtendorf (2003). "Elements of resilience after the world trade center disaster: reconstituting New York City's emergency operations center", Disasters, 27, pp 37–53.

Mergers and Acquisitions Report Turkey, (2015), http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Birlesme_ve_Satin_Alma_Islemleri_2015_Raporu__Ingilizce/$FILE/EY_M&A_Report_Turkey_2015.pdf , Erişim Tarihi: 20.10.2016.

Saldaña, J. (2013). The Coding Manual for Qualitative Researchers. London: Sage Publications Ltd.

Steinkamp, M. (2014), "Behind the masks of silence: How leaders can overcome organizational trauma" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), INSEAD, Fontainebleau.

Terör Olayları Takvimi (15 Kasım 2003). https://terortakvimi.wordpress.com/2003/11/15/_200315-20-kasim-istanbul-saldirilari/ , Erişim Tarihi: 20.10.2016.

Yılmaz, B. (2006), "Arama-Kurtarma Çalışanlarında Travma Sonrası Stres Belirtileri ve Travma Sonrası Büyüme ile İlişkili Değişkenler" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.

İNTERNET TEKNOLOJİLERİNİN İZLENMESİNİN VEYA GÖZETİMİNİN ÇALIŞANLARIN STRES VE VERİMLİLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Halil ERMAN
halilerman1@gmail.com
Bünyamin ÖZGÜLEŞ
bunyas32@yahoo.com
Dr. Şemsettin VAROL
svarol@gata.edu.tr

ÖZET

İzleme ve gözetim insanlık var olduğundan beri bir şekilde kullanılmasına rağmen, teknolojik ilerlemeler doğrultusundaki yeni keşiflerle birlikte daha karmaşık bir hâl almaya devam etmektedir. Özellikle geçtiğimiz yirmi yılda internet üzerinden dolaşan veri miktarının bir hayli artması hükümetlerle birlikte organizasyonları da bazı tedbirler almaya itmiştir. Bu türden yapılan izleme veya gözetim çoğunlukla firmaların sahip oldukları gizli veya ticari sır niteliğindeki bilgileri korumaya yönelik olmakla birlikte bazen de çalışanları korumak için yapılabilmektedir. Teknolojik ilerlemeler ile birlikte daha kolay ve ucuz bir şekilde uygulanmaya devam eden elektronik gözetimin çalışanların iş görmeleri üzerinde stres ve verimlik açısından bazı etkileri bulunmaktadır. Genellikle çalışanların internet üzerinden kişisel eposta veya sosyal ağlar ile meşgul olmasını engellemek üzere tasarlanan elektronik gözetim onları bu şekilde bir boşa zaman geçirmeden alıkoysa da stres algıları üzerinde olumsuz etkisi de bulunabilmektedir. Bununla birlikte yöneticiler tarafından artan ve yoğun bir şekilde uygulanan elektronik gözetim bazı mahremiyet sorunlarını da beraberinde getirebilmektedir. Bu araştırmada iş yerlerinde internet teknolojilerine uygulanan elektronik gözetimin çalışanların verimlilik ve stres algıları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu incelenmiş ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnternet Teknolojileri, İzleme, Gözetim, Stres, Verimlilik.

1. Giriş

İnternete erişim dünyanın uzak köşelerindeki insanlara ulaşmak için çabuk ve etkin bir araçla olmakla birlikte iş yerlerinde kullanımı kaçınılmaz hale gelmiştir (Riedy ve Wen, 2010:87). İş yerlerinde işlenen veri, bilgiyi dünya çapında dolaştıran internet vasıtasıyla geniş bant ağlar üzerinden kurum dışına taşınmaktadır. Bunun neticesinde bu bilgilerin gözetlenmesi ve izlenmesi firmalar, kurumlar ve hükümetler tarafından daima ilgi çekici bulunmuştur. Nitekim ABD'de Ekim 2003'te 77 milyon çalışanın iş yerinde bilgisayar kullandığı, bunların çalışan nüfusun %55'ini oluşturduğu ve bunlardan beşte ikisinin çalışırken internete bağlandığı veya eposta kullandığı rapor edilmiştir (BLS Raporu, 2003:1). Bununla birlikte iş yerlerinde giderek artan bir şekilde kullanılmaya devam edilen internetin gözetimi de günden günde daha da artmaktadır. Nitekim AMA'nın (American Management Association) (2007) raporuna göre firmaların %66'sı çalışanlarının internet erişimlerini kontrol etmektedir. Ayrıca ABD'de tahmini olarak 14 milyon çalışanın ve dünyada ise 27 milyon çalışanın bu türde bir internet gözetimine tabii tutulduğu tahmin edilmektedir (Alder vd. 2008:481). İş yerinde internet kullanan çalışan sayısı gün be gün artarken, yöneticiler tarafından internet kullanımının gözetlenmesi organizasyonların kendilerini bazı hukuki tehditlere karşı korumalarına dayanmaktadır. Bunlar arasında çalışanların yasal olmayan sitelerden bilgi, belge, medya ya da yazılım indirmeleri veyahut ta yasal olmayan içerikli sitelerde gezinmeleri sayılabilir. Riedy ve Wen'e göre (2010) konu üç ayrı başlıkta bazı sıkıntıları barındırmaktadır: (1) kurumsal sorumluluğun çalışanlar tarafından internet üzerinden ihlal edilmesi; (2) internetin eğlence maksatlı kullanılması nedeniyle çalışanların verimliliğinin azalması; (3) özel bilgilerin yetkisiz olarak açıklanması. Yöneticiler elektronik gözetim ile bir yandan organizasyonlarını ve çalışanlarını muhtemel hukuki sorunlara karşı korurken bir yandan da çalışanların kişisel amaçlarla internet üzerinden işe odaklanmalarının olumsuz etkilenmesini engellemek istemektedirler. Ancak ucuz ve becerikli yazılımlar sayesinde yoğun ve artan şekilde uygulanan elektronik gözetim beraberinde mahremiyet sorunlarını getirmekle kalmayıp çalışanların stres ve verimlilik algılarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İzleme ve gözetim literatürde sıkça rastlanılmasına rağmen anlam açısından sıklıkla karıştırılabilmektir. Botan ve McCreadie (1990) izleme kavramının daha yaygın olarak kullanıldığı belirtmiş ve kavramı amacına bakılmaksızın iş hakkında otomatik olarak bilgi toplamak olarak vermiştir. Gözetim ise daha dar manada davranışları kontrol altında tutulmak istenilen çalışanlar ile yönetim arasındaki ilişkiyi kastetmektedir (Botan içinde Rule ve Brantley, 1996:294). Tümurtürkan'a göre (2010:4) göre gözetim iki farklı kavramda kullanılmaktadır. Birincisi, bireyler hakkında toplanılan ve onun davranışlarını kontrol etmek üzere kullanılabilen işlenmiş bilgi birikimidir. İkincisi ise birtakım birey davranışlarının onların üzerinde otorite kuran yöneticiler tarafından izlenmesi işlemidir. Her iki kavramda çalışanlarda farklı çağrışımlar uyandırsa da aslında temel sorun bunların çalışanlar üzerinde neden olduğu etkidir. Sonuç olarak, çalışanların iş yerlerinde yönetim tarafından her hangi bir teknoloji yardımı ile davranışlarının kayıt altına alınması elektronik izleme, bu izleme neticesinde ortaya çıkan verinin çalışanı daha ileri seviyede değerlendirme, yargılama veya diğer maksatlarla sayısal olarak kullanılması elektronik gözetim olarak adlandırılabilir.

Elektronik gözetimin araştırma alanı birkaç nedenden dolayı bugün oldukça önemli olarak değerlendirilmektedir. Birincisi Botan'ın (1996) belirttiği gibi, işyeri bilgi toplumunun merkezinde yer almaktadır (D'urso, 2004:20). İkincisi, iş yerindeki gözetim günden güne hatırı sayılır şekilde özellikle internet tabanlı iletişim araçlarını konu alacak şekilde artmaya devam etmektedir (D'urso, 2004:20). Son olarak, yeni iletişim teknolojileri işyerlerinde yer aldıkça birey ve kurum açısından daha özellikli kanun ve uygulamalara ihtiyaç duyulacağı tahmin edilmektedir. Durso'ya göre (2008:22) elektronik gözetim; performans değerlendirmede, yasal uygunluk maksadıyla ve maliyet kontrolü için yapılabilmektedir.

Birinci sanayi devriminden itibaren iş yerlerinde pek çok izleme teknikleri kullanmıştır. Ancak yetmişlerden itibaren hızla gelişen iletişim teknolojileri ile birlikte elektronik gözetim kavramı daha da ön plana çıkmıştır. Elektronik gözetim ve izleme teknolojilerinden çalışanların hangi yönde etkilendikleri konusunda literatürde bir hâyli çalışma bulunmaktadır (Aiello ve Kolb, 1995, Tabak ve Smith, 2005, Coltrup ve Fountain, 2012, Snyder, 2010, Alder vd. 2008). Ancak bu çalışmalar daha çok konuyu hukuki yönden kişinin mahremiyeti ve elektronik izlemenin meşruiyeti açısından veya elektronik performans izleme sistemlerinin etkileri yönünde incelemektedir. Bu tür çalışmalarda çalışmanın yapıldığı ülkenin mevzuatı doğrultusunda gözetimin meşruiyeti sorgulanmakta, konu işveren, çalışan ve etik açılardan mercek altına alınmaktadır. Bu çalışmada sadece iş yerlerinde çalışanların kullanmış olduğu internet teknolojilerine uygulanan elektronik gözetimin onların stres ve verimlilik algılarına olan etkisi incelenmiştir.

2. Yöntem

Çalışanların iş yerlerinde kullandıkları internet teknolojileri üzerine uygulanan elektronik gözetimin stres ve verimlilik algıları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla veri üretmek için literatür taraması sonucu geliştirilen anket kullanılmıştır. Bu maksatla daha önce benzer çalışmalarda kullanılmış anket sorularından da faydalanılmıştır. Bazı sorularda Coultrup (2012:228)'un çalışmasından esinlenilmiştir. Anket geliştirme süreci problemi tanımlama, madde (soru) yazma, uzman görüşü alma ve ön uygulama yapma şeklinde dört aşamadan oluşmaktadır (Büyüköztürk, 2005). Bu doğrultuda bahsedilen dört aşama izlenerek beşli likert tipi sorulardan oluşan anket oluşturulmuştur. Hazırlanan anket teknoloji geliştirme bölgeleri çalışanlarına gönderilerek toplamda 140 dönüş elde edilmiş ve veri temizleme sürecinden sonra 118'i araştırmada kullanılmıştır. Yapılan literatür araştırması neticesinde çalışanların elektronik gözetime maruz kaldıklarında iş performanslarının bir şekilde etkilendiği varsayılmış ve hipotezler geliştirilmiştir.

Araştırmanın ana sorusu olan "internet gözetleme ve izleme teknolojileri, çalışanların verimlilik ve stres algısını nasıl etkilemektedir" başlığı altında kişinin cinsiyeti, öğrenim durumu ve çalıştığı firmanın büyüklüğü durumuna göre farklılıkları araştırmak maksadıyla SPSS'te bağımsız iki örnek t-testi yapılmıştır. Daha sonra tüm bu ölçeklerden arındırılmış olarak stres algısının incelenmesi amacıyla lojistik regresyon analizi yapılarak "internet gözetleme ve izleme teknolojileri çalışanların stres algısını olumsuz etkiler" hipotezini test etmek maksadıyla, bir sonraki çalışanın internet gözetimi nedeniyle stres algısının yönü tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda ankette yer alan "sizce gözetleme ve izleme teknolojileri, çalışanların stres düzeyini hangi yönde etkiler" sorusu bağımlı değişken olarak alınmıştır. Soru beşli likert olarak tasarlandığından veriyi kategorik hale

dönüştürmek için olumsuz ve olumlu cevapları 0 ve 1 olarak kodlanmıştır. Bağımsız değişken olarak teknoloji türünün varlığı esas alınmıştır. Araştırmaya ilişkin tanımlayıcı istatistik verileri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Verileri

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİK VERİLERİ						
Cinsiyet	**Kadın**	**Erkek**				
	38	80				
Öğrenim Düzeyi	**Ön Lisans**	**Lisans**	**Master**	**Doktora**		
	4	57	53	4		
Sektör	**Savunma**	**Bilişim**	**Havacılık**	**Diğer**		
	56	16	13	33		
Firma Büyüklüğü (Çalışan Sayısı)	**1-9**	**10-24**	**25-49**	**50-99**	**100-249**	**250-**
	14	7	12	6	15	60

3. Bulgular

Araştırma kapsamında hazırlanan anket vasıtasıyla, Türkiye'de faaliyet gösteren tüm teknoloji geliştirme bölgelerinde çalışanlara ulaşılmak istenmiştir. Ancak araştırma konusunun firma ve kurumlarda yer alan internet gözetimi ve izlenmesini konu edindiğinden dolayı bazı teknoloji geliştirme bölge ofisleri ve firma yönetimleri konuya sıcak bakmadığından ankete dönüşler beklenenden daha az gerçekleşmiştir.

Çalışanların cinsiyetinin izleme teknolojisi türüne göre verimlilik algıları üzerindeki etkisini araştırmak için SPSS'te "Bağımsız İki Örnek T-testi" yapılmıştır. Tablo 2'de t-testi sonucunda elde edilen grup istatistiği hakkında tanımlayıcı veriler yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre 30 kadın ve 89 erkek katılımcının teknoloji türlerine göre verimlilik algılarına dair ortalamalar yer almaktadır. Burada yer alan "ortalama" değerleri anket ölçeğine göre ortalamaları ifade etmektedir (Ölçek: 1-Çok Olumsuz, 2-Olumsuz, 3-Kararsız, 4-Olumlu, 5-Çok Olumlu).

Tablo 7. Verimlilik Algısının Kişinin Cinsiyetine Göre Değişimi

Teknoloji Türü	**Cinsiyet**	**N**	**Ortalama (Std.Sapma)**	***t***	**p**
Eposta Filtreleme	Kadın	38	2,23 (0,774)	-2,962	0,003**
	Erkek	80	2,84 (1,027)		
İnternet Filtreleme	Kadın	38	2,03 (0,850)	-3,266	0,001**
	Erkek	80	2,80 (1,176)		
İnternet Erişim Kaydı	Kadın	38	2,13 (0,900)	-1,906	0,051*
	Erkek	80	2,57 (1,133)		

* %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür.
** %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür.

Tablo 2'de görüleceği üzere eposta, internet filtreleme ve internet erişim kaydı teknolojilerinde her iki grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmektedir. Her üç teknoloji türü için kadın çalışanların verimlilik algısının olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir. Stres algısı açısından ise Tablo 3'te görüleceği üzere yalnızca filtreleme ve erişim kaydı

teknolojilerinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüş ve kadınların bu teknolojiler için stres algılarının daha olumsuz etkilendiği belirlenmiştir.

Tablo 8. Stres Algısının Kişinin Cinsiyetine Göre Değişimi

Teknoloji Türü	Cinsiyet	N	Ortalama	*t*	P
İnternet Filtreleme	Kadın	38	1,77 (0,626)	-3,440	**0,001****
	Erkek	80	2,39 (0,915)		
İnternet Erişim Kaydı	Kadın	38	1,63 (0,556)	-2,229	**0,028***
	Erkek	80	2,03 (0,928)		

* %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür.
** %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür.

Sosyal bilim araştırmalarında elde edilen sonuçların genellikle kategorik olduğu ve dolayısıyla doğrusal regresyon modelleri vasıtasıyla incelenmesinin mümkün olmadığı bilinmektedir (Çokluk vd. 2010). Bu nedenle araştırmada stres algısının doğru tahmin edilip edilmediğini incelemek amacıyla lojistik regresyon modeli kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon ve lojistik regresyon eşitlikleri oldukça farklı olsa da, çoklu doğrusal regresyon analizinin temel kavramları ile lojistik regresyon analizinin temel kavramları aynıdır (Çokluk içinde, George ve Mallery,2000). Standart bir regresyon eşitliği, bağımlı değişkenin değerini yordamak üzere, birkaç bağımsız değişkenin gerçek değerleri ile üretilmiş ağırlıkları toplamından oluşmaktadır. Buna karşılık lojistik regresyonda tahmin edilen değer, 0 ile 1 arasında değişen bir olasılıktır. Daha net bir ifade ile lojistik regresyon, her bir denek için belli sonuçların gerçekleşme olasılığını ortaya koymaktadır (Çokluk vd. 2010). Geliştirilen lojistik regresyon modeli sonucu elde edilen sınıflandırma doğrultusunda analiz basamakları izlendiğinde ortaya çıkan sınıflandırma tablosunda "internet gözetleme ve izleme teknolojileri çalışanlar üzerinde stres oluşturur" hipotezi test edilmeye çalışılmıştır. Teknoloji türüne göre stres ve verimlik algısı sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4'te görüleceği üzere internet izleme teknolojilerinin tamamı stres algısını olumsuz etkilemektedir. Bunun yanı sıra verimlilik algısı açısından internet filtreleme ve internet erişim kaydı filtreleme teknoloji türlerinin olumsuz algılandığı söylenebilir. Araştırmaya katılanların yalnızca eposta filtreleme teknolojilerini olumlu olarak algılaması, katılımcıların bu teknoloji türünü kendi çalışmalarını kolaylaştırdığını düşündüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 9. İzleme veya Gözetleme Teknoloji Türüne Göre Stres ve Verimlilik Algısı Yanıtları. (Ölçek: 1-Çok Olumsuz, 2-Olumsuz, 3-Kararsız, 4-Olumlu, 5-Çok Olumlu)

Stres Algısı

*(**Anket Sorusu:** Sizce aşağıda yer alan gözetleme ve izleme sistem teknolojileri, çalışanların stres algısını hangi yönde etkilemektedir?)*

	Olumsuz (yüzde) (1)		**Olumlu (yüzde) (0)**		
Teknoloji Türü	**Çok Olumsuz**	**Olumsuz**	**Kararsız**	**Olumlu**	**Çok Olumlu**
E-posta Filtreleme	**16,1**	**39,8**	33,1	10,2	0,8
İnternet Filtreleme	**16,1**	**58,5**	12,7	11,9	0,8
İnternet Erişim Kaydı	**32,3**	**50,0**	11,0	5,9	0,8

Verimlilik Algısı

*(**Anket Sorusu:** Sizce aşağıda yer alan gözetleme ve izleme sistem teknolojileri, çalışanların verimliliğini hangi yönde etkilemektedir?)*

	Olumsuz (yüzde) (1)		**Olumlu (yüzde) (0)**		
Teknoloji Türü	**Çok Olumsuz**	**Olumsuz**	**Kararsız**	**Olumlu**	**Çok Olumlu**
E-posta Filtreleme	12,0	32,5	***31,6***	***22,2***	***1,7***
İnternet Filtreleme	***18,6***	***33,9***	19,5	24,6	3,4
İnternet Erişim Kaydı	***21,2***	***34,8***	23,7	17,8	2,5

Tablo 5'te yer alan analiz neticesinde doğru sınıflandırma yüzdesi üzerinden bir yorum yapılacak olursa: modele bağımsız değişkenler dâhil edilmeden sabit değer ile yapılan analiz neticesinde kişilerin bu soruya doğru cevaplandırma yüzdeleri irdelenmiştir. Bununla birlikte bu hipotez değerlendirilirken cinsiyet, öğrenim durumu ve firma büyüklüğü gibi ölçeklerin etkisinden arındırılmış bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır. Lojistik regresyon analizi neticesinde ortaya çıkan son sınıflandırma tablosu başlangıçtakine göre yaklaşık 3 birim artarak (%74,4'ten %78'e) modelin doğru kurulduğunu ve araştırmaya katılan, internet gözetleme ve izleme sistem teknolojilerine maruz kalan çalışanların, bu teknolojilerin stres düzeylerini olumsuz yönde etkiledikleri istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Kurulan lojistik regresyon modeli neticesinde bu teknolojilerden yalnızca internet filtreleme teknolojilerinin varlığının çalışanların stres algılarını olumsuz etkilediği ve bir sonraki çalışanın stres algısının olumsuz yönde tahmin edilmesinde bu teknoloji türünün varlığının etkin olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Lojistik Regresyon Modeli Sonucu Elde Edilen Sınıflandırma Tablosu

Gerçek / Gözlenen Durum	Kestirilen Durum		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi
	Olumlu	Olumsuz	
Olumlu	4	25	13,8
Olumsuz	1	88	98,9
Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi			78,0

4. Sonuç

Teknolojik ilerlemeler sayesinde gün be gün artan bir şekilde uygulanmaya devam edilen elektronik gözetimin, iş yerlerinde kullanılan internet teknolojilerine yönelik çalışanların stres ve verimlik algısının hangi yönde etkilendiğinin incelendiği bu çalışma ile teknoloji geliştirme bölgelerinde çalışanlar incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda internet gözetiminin çalışanların stres algılarını olumsuz yönde etkilediği ancak verimlilik algıları üzerinde tüm teknoloji türleri için olumsuz bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların bir noktaya kadar herhangi bir teknoloji türü ile izlenmesi veya gözetilmesi, performanslarını istemsiz etkileyebilecek ve onları işten alıkoyabilecek şeylerin bertaraf edilmesi çalışanlar tarafından kabul edilebilir görünmektedir. Bu durum ise verimlilik algılarını olumsuz olarak etkilememektedir. Ancak uygulanan gözetimin artan ve yoğun bir şekilde devam etmesi bununla birlikte işverenlerin veya yöneticilerin çalışanları uygulanan elektronik gözetim hakkında bilgilendirmemesi, çalışanlar üzerinde stres oluşturarak onların stres algılarının olumsuz yönde etkilemektedir.

İnternet kullanımının gözetilmesi özellikle kamuda çalışanlara uygulanan bir önlem türü olmakla birlikte yoğun bir şekilde teknoloji geliştirme faaliyetlerinde çalışan iş yerlerinde geliştirilen veya üzerinde çalışılan bilginin gizlilik içermesi nedeniyle özel sektörde de uygulanmaktadır. Organizasyonların kurum olarak kendilerini hukuki ve ticari açıdan korumak istemeleri oldukça doğal karşılanabilir. Ancak artan bir şekilde uygulanan elektronik gözetim özellikle mahremiyet sınırlarını zorladığında çalışanlar üzerinde stres oluşturmakta ve onların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bunun üstesinden gelmek için yöneticiler veya sorumlular tarafından, elektronik gözetime tabii tutulan çalışan önceden bilgilendirilerek kurumun bu konudaki politikasını anlaması faydalı olabilir. Diğer taraftan yasal boşluklar nedeni ile sınırsız bir şekilde gözetilen çalışanın performansının olumsuz yönde etkilenmesi bir yana mahremiyet algısı da olumsuz etkilenebileceğinden konu yöneticiler ve karar alıcılar tarafından göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

Aiello, J.R.-Kolb, K.J., (1995) "Electronic Performance Monitoring and Social Context: Impact on Productivity and Stress", Journal of Applied Psychology, Vol.80, No.3, 339-353.

Alder, G.S.- Schminke, M.- Noel,T.W. – Kuenzi, M. (2008) "Employee Reactions to Internet Monitoring: The Moderating Role of Ethical Orientation", Journal of Business Ethics 80:481–498.

AMA (American Management Association) Raporu, (2007) "Electronic Monitoring & Surveillance Survey 2007" http://www.amanet.org/training/articles/2007-Electronic-Monitoring-and-Surveillance-Survey-41.aspx.

BLS (Bureau of Labor Statistics) Raporu, (2003) "Computer and Internet Use at Work in 2003", <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ciuaw.pdf>.

Botan, C. (1996) "Communication work and electronic surveillance: A model for predicting panoptic effects." *Communications Monographs* 63.4 : 293-313.

Botan, C.H. ve McCreadie M.H. (1990) "Panopticon: Workplace of the information society." *International Communication Association Conference, Dublin, Ireland*.

Büyüköztürk, Ş. (2005) "Anket Geliştirme", Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı 2 131-151.

Coultrup, S. (2012) "Effects of Electronic Monitoring and Surveillance on the Psychological Contract of Employees: An Exploratory Study" ASBBS Annual Conference, Vol.19.

Çokluk, Ö.-Şekercioğlu, G-Büyüköztürk, Ş. (2010), Sosyal Bilimleri İçin Çok Değişkenli İstatistik, SPSS ve LISREL Uygulamaları, Pegem Akademi, İstanbul.

D'Urso, Scott Christopher. (2004) "Electronic Monitoring and Surveillance In The Workplace: Modeling the Panoptic Effect Potential of Communication Technology, Organizational Factors and Policies" Texas, ABD.

Riedy M.K. – Wen J.H. (2010) "Electronic Surveillance of Internet Access in the American Workplace: Implications for Management", Information & Communications Technology Law, Vol. 19, No. 1, 87–99.

Synder, J.L., (2010) "E-mail Privacy in the Workplace, A Boundary Regulation Perspective", Journal of Business Communication, Volume 47, Number 3.

Tabak, F – Smith, William P., (2005) "Privacy and Electronic Monitoring in theWorkplace: A Model of Managerial Cognition and Relational Trust Development", Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 17, No. 3.

Tümurtürkan, M. (2010) "Gündelik Hayatın Gözetimi: Panaptikon Toplumu", Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar, Sayı: 3.

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞIN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ALGISINA ETKİSİ: AR-GE ÇALIŞANLARI KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA

Dr. Cemalettin Öcal FİDANBOY

ocalfidanboy@gmail.com

Dok. Öğr. Mahsa SERPOUSH

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

mf.phdm@gmail.com

ÖZET

İş yaşamında yalnızlık; bireyin genel anlamda yaşadığı yalnızlık duygusundan farklı olarak, sadece görev yapılan ortamda etkin olan duyguları ifade etmektedir. Örgütsel yaşamın temelinde yer alan ve problemlere farklı biçimlerde yaklaşabilme bilincini vurgulayan örgütsel yaratıcılık; bireylerin ortaya koyduğu yaratıcı düşünceler sonucu üretilen buluş ve icatların meydana geldiği Ar-Ge (araştırma ve geliştirme) örgütleri için ayrı bir önem taşımaktadır. Yapılan araştırmada; iş yaşamında yalnız olduğunu düşünen bireylerin nasıl bir örgütsel yaratıcılık algısına sahip olduklarının ortaya konulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, 102 Ar-Ge çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışma kapsamında; iş yaşamında yalnızlık davranışı ile, bu davranışın alt boyutları olan sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk kavramları bağımsız değişkenler şeklinde ele alınmış ve bu değişkenlerin bireylerin örgütsel yaratıcılık algılarıyla ilişkileri incelenmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçları; bireylerin iş yaşamında yalnızlık davranışları ile örgütsel yaratıcılık algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını göstermektedir. Elde edilen bulgular; örgütler bünyesinde gerçekleştirilen yaratıcı faaliyetlerin ortak bir çaba sonucu ortaya çıktığını savunan yazını doğrulamış ve iş yerinde yaşanan yalnızlık duygusu ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir bağın olmadığını görgül olarak ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamında Yalnızlık, Örgütsel Yaratıcılık, Sosyal Arkadaşlık, Duygusal Yoksunluk

1. Giriş

Bu çalışma, iş yaşamında yalnızlık duygusu taşıyan çalışanların nasıl bir yaratıcılık algısına sahip olduklarını araştırmak amacıyla kurgulanmıştır. Yalnızlık kavramı bireysel düzeyde ele alındığında, bu olgunun yaratıcılık kavramıyla ile çok yakın bir ilişkide olduğu görülmektedir. Özellikle edebiyat, müzik, bireysel bilimsel araştırma gibi yüksek hassasiyet ve yoğunlaşma gerektiren alanlarda yalnız bireylerin diğer bireylere nazaran yaratıcı düşünceyi çok daha etkili bir şekilde kullanabildikleri bilinmektedir. Bununla birlikte; yaratıcılık kavramı örgütsel düzeyde ele alındığında, adı geçen bu olgu çok daha farklı bir şekil almaktadır. Örgütsel yaratıcılık; örgütsel hayatın temelinde bulunmakta ve örgütün çevresinde meydana gelebilecek olası değişimlere karşı, yaratıcı düşünceyi kullanma yeteneği olarak vurgulanmaktadır (Kwasniewska ve Necka, 2004). Bu yeteneğin sürekliliği; yaratıcı düşüncenin örgütte bir temel yetenek haline gelmesine, yaratıcı fikirleri destekleyen süreçlerin oluşturulmasına ve örgüt içinde yaygınlaştırılarak uygulanmasına bağlıdır. Bu araştırma kapsamında; örgütsel yaratıcılığın en üst düzeyde olması beklenen Ar-Ge örgütlerinde görev yapan personelin nasıl bir yaratıcılık algısına sahip olduğu ve Ar-Ge sektöründe sıklıkla yaşandığı düşünülen yalnızlık olgusunun, örgütsel yaratıcılıkla nasıl bir ilişkisinin bulunduğu merak edilmiştir. Bu amaçla; öncelikli olarak iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yaratıcılık kavramları hakkında detaylı yazın taramaları yapılmıştır. Ardından, ortaya konulan kuramsal çerçeve temelinde bazı temel hipotezler geliştirilmiştir. Bu doğrultuda, Ar-Ge sektöründe çalışan bireylerden toplanan verilerin analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular vasıtasıyla, iş yaşamında yalnızlığın örgütsel yaratıcılık algısıyla nasıl bir ilişkisinin olduğu görgül bir biçimde ortaya konularak bazı temel sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın; özellikle Ar-Ge sektörünün temel gereksinimi olan yaratıcılık yeteneğine dikkat

çekmesi ve iş yaşamında sıklıkla gündeme gelen yalnızlık kavramının örgütsel yaratıcılık olgusuyla ilişkisini araştırması nedeniyle, incelenmeye değer bir önem taşıdığı düşünülmüştür.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. İş Yaşamında Yalnızlık

Yalnızlığın bireysel anlamı üzerine yapılan çalışmalar oldukça fazla olmasına rağmen, iş yaşamında yalnızlık üzerine yapılan araştırmaların az sayıda olduğu bilinmektedir. Wright ve arkadaşlarına (2006) göre yalnızlık, sosyal çekingenlikten kaynaklanan bir durumdur. Bununla birlikte iş yaşamında yalnızlık; günlük hayatta yaşanabilen yalnızlık duygusundan farklı olarak, bireylerin çalışma ortamında sosyal ilişkiler kuramaması ve destek görmemeleri durumlarında ortaya çıkan bir olgudur (Doğan vd., 2009). Yalnızlık kavramında öznellik ön plandadır ve bu duygunun oluşmasında yaşanan olumsuz deneyimlerin büyük önemi bulunmaktadır (Gierveld vd., 2006). Bununla birlikte, iş yaşamında yüksek seviyede yaşanan yalnızlığın düşük çalışan performansına neden olduğu bilinen bir gerçektir (Özçelik ve Barsade, 2011). Aynı zamanda, iş yaşamında yalnız bireylerin örgüte bağlılığını ve işten ayrılma niyetlerini araştıran çalışmalar mevcuttur (Ertosun ve Erdil, 2012). Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarına sahip olan bu kavram; çalışma ortamından dışlanma, kopukluk hissetme ve ilişki kuramama kavramlarıyla yakından ilişkilidir (Doğan vd., 2009). Yapılan yazın taraması, yalnızlığın genel olarak olumsuz bir duygu olarak ifade edilmekle birlikte, olumlu bir çok yönlerinin olduğunu da göstermektedir (Gierveld vd., 2006). Ar-Ge faaliyetlerinin temel araştırma ve uygulamalı araştırma safhalarından oluştuğu dikkate alındığında; araştırmacıların bireysel dikkatini ve yoğunlaşmasını zorunlu kılan temel araştırma safhalarında yaşanabilen yalnızlık olgusunun, yaratıcı düşünceyle ilişkisi açısından derinlemesine incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

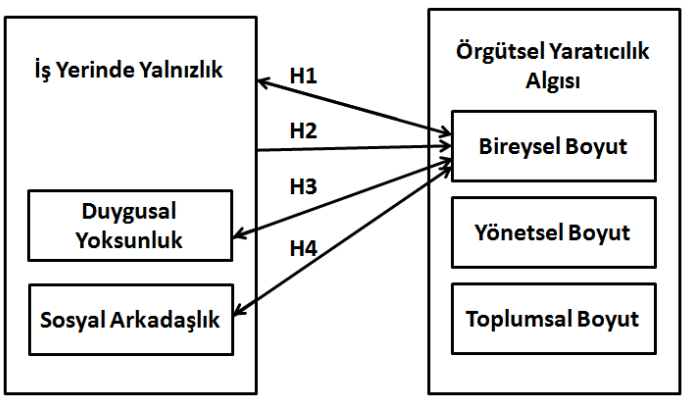
2.2. Örgütsel Yaratıcılık

En çok kabul gören tanımıyla yaratıcılık, her alanda yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi sürecini ifade etmektedir (Amabile vd., 1996). Fisher ve Specht'e (1999) göre aynı amaca farklı yollarla ulaşmaya çalışan bireyler, yaratıcı düşünceye sahip bireylerdir. Örgütsel yaratıcılık söz konusu olduğunda; örgütsel düzeyde ortaya konulan buluş ve icatlar, örgütler bünyesinde görev yapan yaratıcı bireylerin ortaya koyduğu yaratıcı düşünceler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte; takım iklimi, örgüt kültürü ve iş motivasyonu gibi olgular örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler arasındadır (Chang ve Chiang, 2007). Yaratıcı düşünce, yararlı fikir potansiyelinin geliştirilmesini ifade etmekte ve yenilik faaliyetleri için ilk adım olarak görülmektedir (Shalley vd., 2004; Ghosh, 2015). Oldham ve Cummings (1996) örgütsel yaratıcılığı, iş yaşamındaki bireysel ve bağlamsal faktörler açısından incelemişlerdir. Yaratıcılık aynı zamanda örgüt yaşamının bir vazgeçilmezi olarak görülmekte, örgütlerde yaratıcı ortamların desteklenmesi vurgulanmakta ve örgütlerde yaratıcı bir sonuca ulaşılmasının çalışanların yaratıcı yetenek ve becerilerine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Kwasniewska ve Necka, 2004; Woodman vd.,1993).

2.3. İş Yaşamında Yalnızlık ile Örgütsel Yaratıcılık İlişkisi

Yeni bir buluş ve icat yaratma süreci dikkate alındığında; yalnızlığın olumlu yönünün yaratıcılık davranışıyla önemli bir ilişkisinin olduğu bilinmektedir. Nietzsche ünlü bir sözünde, "*yaratıcılık ve keşif, acıda ve yalnızlıkta saklıdır*" diyerek yalnızlık ve yaratıcılık arasındaki ilişkiye derin bir vurgu yapmaktadır. Albert Einstein, "*Ben her zaman tek başına olmayı tercih ettim"* derken yalnızlığın yaratıcılık açısından önemine ilişkin farklı bir bakış açısı sağlamaktadır. İş yerinde yalnızlık davranışı, örgütler için birçok nedenle olumsuz bir durumu çağrıştırsa da, bahsedilen yaratıcılık çabasına katkı sağlayabileceği düşüncesiyle, bu olgunun olumlu yönlerinin örgütler açısından incelenmesinin anlamlı olabileceği düşünülmüştür. Yaratıcılığın en yüksek seviyede olması beklenen Ar-Ge faaliyetlerinin; temel araştırma ve uygulamalı araştırma olmak üzere iki ana safha üzerinde şekillendiği bilinmektedir. Ar-Ge faaliyetlerinin uygulamalı araştırma safhaları; her ne kadar takım çalışmasına yönelik uygulamaları daha fazla gerektirse de, Ar-Ge'de temel araştırma safhalarının araştırmacının bireysel çalışmasını ve derinlemesine yoğunlaşmasını zorunlu kılması nedeniyle, bu safhada olumlu bir yalnızlık olgusunu beklenen bir davranış haline getirmektedir. Ar-Ge örgütlerinde

yaratıcı düşüncenin en yüksek seviyede olduğu temel araştırma aşamalarında gerçekleşen ve yüksek seviyede bireysel yoğunlaşma gerektiren çalışmalar, doğal olarak çalışanların yalnızlığını arttırıcı bir etki yaratmaktadır. Çalışmadaki araştırma modeli; iş yerinde yalnızlık ile örgütsel yaratıcılık ilişkisini ortaya koymak ve iş yerinde yalnızlık davranışının alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık kavramlarıyla (bağımsız değişkenler), algılanan örgütsel yaratıcılık algısı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkileri belirlemek üzere kurgulanmıştır. Çalışmada; örgütsel yaratıcılık algısının sadece bireysel boyutlarına odaklanılmış olup, yönetsel ve toplumsal boyutlar bu çalışma kapsamında ele alınmamıştır. Önerilen model çerçevesinde ortaya konulmak istenen temel araştırma soruları: İşyerinde yalnızlık davranışı ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında nasıl bir ilişki vardır?, İş yerinde yalnızlık nedeniyle duygusal yoksunluk yaşayan bireyler, kendilerini örgütsel yaratıcılık çerçevesinde nasıl algılamaktadır?, işyerinde sosyal arkadaşlık konusunda sıkıntısı olanların örgütsel yaratıcılık algısı nasıldır? şeklinde belirlenmiştir. Bahsedilen kuramsal çerçeve kapsamında belirlenen araştırma modeli Şekil 1'de verilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Belirlenen kuramsal çerçeve kapsamında yapılan yazın taramaları ve ortaya konulan bu ilişki dikkate alınarak, araştırmanın hipotezlerinin aşağıdaki şekilde oluşturulmasının uygun olacağı düşünülmüştür:

H1: İş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yaratıcılık algısını olumlu yönde etkilemektedir.

H3: İş yaşamında yalnızlık nedeniyle yaşanan duygusal yoksunluk ile, örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır

H4: İş yaşamında yalnızlık nedeniyle yaşanan sosyal arkadaşlık problemleriyle, örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada kolayda örneklem yöntemi seçilmiş olup, çalışma evrenini Türkiye'deki Ar-Ge örgütlerinde çalışan personel oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Yazarlar, sosyal medya ağı üzerinden Ar-Ge örgütlerinde görev yapan 136 Ar-Ge çalışanına anket daveti göndermiş ve bu davetlerden toplam 102 Ar-Ge çalışanından anket için geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmada iş yaşamında yalnızlık ölçeği olarak; Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek iş yaşamında yalnızlık davranışını; duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları ile ölçmektedir. Ölçek; test-tekrar test sonrası 0,82 Cronbach's Alpha değerine sahip olup, adı geçen iki boyuttan ve 16 ayrı ifadeden oluşmaktadır. Bahsedilen iki ayrı boyutun Cronbach's Alpha değerleri ise, sırasıyla 0,78 ve 0,80 olarak belirtilmiştir (Doğan vd., 2009). Algılanan örgütsel yaratıcılık davranışını ölçmek amacıyla ise, Balay (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Yaratıcılık Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek örgütsel yaratıcılık algısını; bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlarda

ölçmekte olup toplam 39 ayrı ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutlar için tespit edilen Cronbach's Alpha değerleri; bireysel boyut için 0,92, yönetsel boyut için 0,93 ve toplumsal boyut için 09,5 olarak belirtilmiştir (Balay, 2010). Bu araştırmada, adı geçen anketin sadece 16 ifadeden oluşan bireysel boyutu esas alınmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizlerle; iş yerinde yalnızlık davranışı bağlamında bağımsız değişkenler olarak ele alınan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenlerinin, algılanan örgütsel yaratıcılığın bireysel boyutlarıyla ilişkilerinin ve olası etkilerinin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

3. Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Bu tablodaki sonuçlar, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. İş yerinde yalnızlık ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değeri ,815 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bireysel düzeydeki örgütsel yaratıcılık algısını ölçmek için kullanılan ölçeğin ise ,919 Cronbach's Alpha değerine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Cronbach's Alpha Değeri	N
İş Yerinde Yalnızlık	,815	16
Örgütsel Yaratıcılık Algısı	,919	16

Yapılan çalışmada öncelikli olarak korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın tüm değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkileri Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde; örgütsel yaratıcılık (OYORT) değişkeninin, çalışmanın diğer değişkenleri olan iş yerinde yalnızlık (IYYORT) değişkeniyle herhangi bir korelasyon ilişkisinin bulunmadığı açık bir şekilde görülmektedir. Bununla birlikte; örgütsel yaratıcılık algısını ölçmeye yönelik değişkenin, iş yerinde yalnızlığın alt boyutları olarak kabul edilen duygusal yoksunluk (DYORT) ve sosyal arkadaşlık (SAORT) değişkenleriyle de herhangi bir korelasyon ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri Sonuçları

		OYORT	DYORT	SAORT	IYYORT
OYORT	Pearson Correlation	1	-,107	,100	-,041
	Sig. (2-tailed)		,282	,316	,683
	N	102	102	102	102
DYORT	Pearson Correlation	-,107	1	-,564**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,282		,000	,000
	N	102	102	102	102
SAORT	Pearson Correlation	,100	-,564**	1	,195*
	Sig. (2-tailed)	,316	,000		,049
	N	102	102	102	102
IYYORT	Pearson Correlation	-,041	,699**	,195*	1
	Sig. (2-tailed)	,683	,000	,049	
	N	102	102	102	102

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 2'de yer alan veriler; iş yerinde yalnızlık değişkeni ile bu değişkenin alt boyutları (duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık) arasındaki korelasyon ilişkisini doğal olarak gösterse de, çalışmanın temel araştırma sorusu olan iş yerinde yalnızlık ve örgütsel yaratıcılık algısı arasındaki korelasyon ilişkisi anlamlı çıkmadığından, seçilen bağımlı ve bağımsız değişkenler için regresyon ilişkisinin analizine gerek görülmemiştir. Çalışmanın birinci hipotezi olan "*İş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilmemiştir. Çalışmanın ikinci hipotezi, birinci hipotez kapsamında gerçekleştirilen korelasyon sonuçlarının anlamlı olmaması

nedeniyle doğrulanamamıştır. Bununla birlikte H3, H4 ve H5 hipotezleri için yapılan analiz sonuçları anlamlı çıkmadığı için bu hipotezler de kabul edilmemiştir.

4. Sonuç

Çalışma kapsamında; iş yaşamında yalnızlık davranışının, örgütsel yaratıcılık algısıyla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, iş yaşamında yalnızlık davranışıyla, örgütsel yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını göstermiştir. Bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmaması nedeniyle, yalnızlık davranışının örgütsel yaratıcılık algısına herhangi bir etkisinin olup olmadığı söylenememektedir. Aynı zamanda; iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık kavramlarıyla, örgütsel yaratıcılık algısı arasında herhangi bir anlamlı ilişki görülememiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular; bireysel anlamda yaşanan yalnızlık duygusuyla bireysel yaratıcılık ilişkisinden farklı olarak, işyerinde yaşanan yalnızlık duygusunun, örgütsel yaratıcılık algısıyla herhangi bir ilişkisinin olmadığını göstermiştir. Bu sonuç; bireyin bir örgüt içinde görev yapması durumunda, sahip olduğu yaratıcı düşünceleri ortak bir anlayışla ele aldığı, iş ortamında yalnızlık duygusu taşısa dahi, örgütsel yaratıcılık konusunda bireysel değil bütünleşik ve örgütsel bir yaklaşıma sahip olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bu sonuca göre; çalıştığı örgütte kendisini yalnız hisseden bir çalışan, yaratıcı özelliklere sahip olsa dahi, örgütteki yalnızlığını örgütsel yaratıcılık algısıyla ilişkilendirmemektedir. İleride yapılacak çalışmalarda; bu çalışma kapsamında belirlenen değişkenlerin, farklı örgütsel değişkenlerin katkılarıyla ele alınmasının konunun derinlemesine incelenmesine fırsat sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu araştırmada örgütsel yaratıcılık algısının sadece bireysel boyutunun ele alınmasının, bu çalışmanın temel bir kısıtı olduğu değerlendirilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda, örgütsel yaratıcılık algısının yönetsel ve toplumsal boyutlarıyla birlikte ele alınmasının daha uygun olabileceği düşünülmüştür. Ar-Ge çalışanları temelinde gerçekleştirilen bu çalışmanın; iş yaşamında yalnızlık duygusunun bireylerin örgütsel yaratıcılık algılarıyla ilişkisini ortaya koyması ve yaratıcılıkta yalnızlığın olumlu yönünü vurgulaması açısından, örgütsel davranış yazınına farklı açılardan katkılar sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

KAYNAKÇA

Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M. (1996). "Assessing the Work Environment for Creativity". Academy of Management Journal, 39(5), 1169-1184.

Balay, R. (2010). "The Organizational Creativity Perceptions of Academic Staff." Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences, 1(43), 41-78.

Chang, W ve Chiang, Z. H. (2007). "A Study on How to Elevating Organizational Creativity of Design Organization". IASDR07 International Association of Societies of Design Research. The Hong

Kong Polytechnic University.

Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". Anadolu Psikiyatri Dergisi. Sayı:10, 271-277.

Ertosun, Ö. G. ve Erdil, O. (2012). "The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. Procedia-Social and Behavioral Sciences", 41, 469-476.

Fisher, B.J., Specht, D.K. (1999), "Successful Aging And Creativity In Later Life", Journal of Aging Studies, Vol.13, No. 4, pp. 457-472.

Gierveld, J.J, Tilburg.,T. ve Dykstra P.A. (2006). "Loneliness and Social Isolation". Cambridge Handbook of Personal Relationships / A.Vangelisti and D.Perlman, eds. Cambridge: Cambridge University Press, 485-500.

Ghosh, K. (2015). "Developing Organizational Creativity and Innovation: Toward a Model of Self-leadership, Employee Creativity, Creativity Climate and Workplace Innovative Orientation", Management Research Review, Vol. 38 No. 11.

Kwasniewska, J. ve Necka, E. (2004). "Perception of the Climate for Creativity in the Workplace: The Role of the Level in the Organization and Gender". Creativity and Innovation Management, 13(3), 187-196.

Shalley, C. E., Zhou, J. ve Oldham, G. R. (2004)."The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go From Here?." Journal of Management, 30.6: 933-958.

Oldham, G. R. ve Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. Academy of Management Journal, 39(3), 607-634.

Ozcelik, H. ve Barsade, S. (2011). "Work Loneliness and Employee Performance". In Academy of Management Proceedings (Vol. 2011, No. 1, pp. 1-6). Academy of Management.

Woodman, R.W., Sawyer J.E. ve Ricky W. Griffin.(1993). "Toward a Theory of Organizational Creativity". The Academy of Management Review, Vol. 18, No. 2.pp. 293-321

Wright, S. L., Burt, C.D.B. ve Strongman., K. T. (2006). "Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development". New Zealand Journal of Psychology. Vol.35. No.2, 59-68.

GAYRİ RESMİ İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Doç.Dr. İbrahim Sani MERT

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

isani.mert@hku.edu.tr

Doç.Dr. Mustafa BEKMEZCİ

Milli Savunma Bakanlığı

mbekmezci14@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, gayri resmi iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ulaşılabildiği kadarıyla literatürde gayri resmi iletişim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Katılımcıların, araştırma kapsamındaki gayri resmi iletişim durumunu belirlemek amacıyla; kendi işini yapabilmesi için iş yerinde resmi iletişim kurduğu kendisine göre üst, ast ve benzer pozisyonda olan kişilerle aynı zamanda sosyal amaçlı da görüşüp görüşmediği sorulmuştur. Veriler kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren 405 kişiden toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgularda gayri resmi iletişimin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İletişim, Örgütsel Bağlılık, Gayri Resmi İletişim

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

Genel olarak bir örgütte çalışanların tamamı insan kaynaklarını oluşturur. İşletmeler için en önemli kaynağın insan olduğu konusunda fikir birliği oluşmuştur. İşletmede; para, makine, teçhizat, bina vb. unsurları insanlar kullanır. İnsanın olmadığı bir örgütte bu kaynaklar bir anlam ifade etmez, çünkü bu kaynakları planlayan, tedarik eden ve yöneten insandır. Diğer bir anlatımla insan olmadan örgüt dolayısıyla işletme de olmaz (Genç,2003: 112).

İstenen nitelikte işgücü istihdamı işletmenin başarısı için büyük önem arz etmektedir. En son teknoloji kullanılsa, en iyi imkânlar sağlansa bile çalışanlar yetersiz ise başarı sadece hayal olacaktır. İnsanlar; bilgisi, yeteneği ve becerisi ile örgüte en üst seviyede katkı sağlaması durumunda örgüt rakipleri karşısında başarılı olabilir ve hayatta kalabilir. Dolayısıyla nitelikli insanların seçilmesi, bu insanların örgütte kalmasının sağlanması, diğer bir anlatımla örgüte bağlılığı, kendi aralarında ve mensubu oldukları gruplar arasında ilişkinin kurulması ve iletişimin sağlanması örgütler için büyük önem arz etmektedir. Literatürde çalışanların örgüte bağlılık düzeyinin yüksek olmasının çalışanların performansını, motivasyonunu ve iş tatminini artırdığı; işten ayrılma niyetini ve devamsızlık oranını azalttığı ifade edilmektedir. Nitekim Davenport vd. (2010) Best Buy'ın herhangi bir mağazasındaki çalışan bağlılığındaki %0,1'lik bir artışın değerinin 100 bin doların üstünde olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla yetenekli insanların örgüte kazandırılmasının yanında, örgütte kalmaları için de gerekli düzenlemelerin yapılması gerekir.

2009-2011 yılları arasında yapılan bir araştırmada liderlerin iyi iletişim, görünürlük ve erişilebilirliğe odaklanması ile ilerleme kaydedebilecekleri ifade edilmiştir (Murray, 2016: 11). Bu durumun diğer çalışanlar için de geçerli olduğu söylenebilir. Çünkü başka bir araştırma raporunda da gerek iç gerek dış ilişkilerini sürekli geliştirme gayreti içinde olan şirketlerin başarılı olduğuna vurgu yapılmıştır (Murray, 2016: 19). İlişkilerin geliştirilmesi ise insanların birbirini tanıması, birbirleri ile anlaşması, duygu, düşünce ve fikirlerini paylaşması ile mümkündür. İşte tüm bunları sağlayan, insanları birbirine bağlayan ve gelişmelerine katkıda bulunan en önemli etkileşim süreçlerinden biri de iletişimdir. Yapılan araştırmalar örgütlerin gelişmesinde, çalışanların iş tatmininin ve örgüte bağlılıklarının artmasında iletişimin çok büyük etkisi bulunduğunu göstermektedir (Tevrüz vd., 2012: 262).

İletişim, iki ya da daha fazla insan arasında anlamları ortak kılma süreci olarak tanımlanmaktadır (Sökmen, 2010: 198; Yüksel, 1988: 19). Pek çok yönetsel ve örgütsel fonksiyon doğrudan veya dolaylı olarak iletişimle yakından ilgilidir. Bundan dolayı, iletişim işletmenin başarısında rol oynayan en önemli süreçlerden biridir. Ortaya çıkan sorunların büyük bir bölümü de yetersiz ve yanlış iletişimden kaynaklanmaktadır. Bireyler, uyanık oldukları saatlerin yaklaşık %70'ini iletişimde harcamaktadır (Robins ve Judge, 2012: 342). İş hayatında çeşitli kademelerdeki yöneticiler arasında yapılan bir araştırma, yöneticilerin zamanlarının %75 ile %90'ını iletişime ayırdıklarını belirlemiştir (Genç, 2004: 322). İletişim, günümüzde örgütlerde iletişim konusu iki ana grup içinde incelenmektedir (Tevrüz vd., 2012: 263). Birinci grupta bireyler arası iletişimin ve açık iletişimin örgütsel etkinliğe katkısı üzerinde durulurken, ikinci grupta ise örgütlerde kurulan iletişim sistemleri ile örgüt içi ve örgütler arası iletişim irdelenerek, bilginin daha çabuk ve doğru dolaşımını sağlayacak yöntemler araştırılmaktadır. Bunun yanı sıra örgütlerde kurulan iletişim sistemleri ve iletişime verilen önem ile çalışanlar arasındaki ilişkiler de araştırılmaktadır. Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre çalışanların iş tatminleriyle iletişime verilen önem arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Açık iletişimin çalışanların hem iş tatminini hem de performanslarını artırdığı saptanmıştır. Bir başka çalışmada, örgütün performansının yönetsel iletişimin kalitesiyle doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Tevrüz vd., 2012: 263).

Resmi organizasyon yapısı resmi (biçimsel) iletişim kanallarını belirlemekle birlikte organizasyonlarda gayri resmi iletişim kanalları da mevcuttur. Resmi iletişim kanalları, organizasyonun hiyerarşik yapısı ile ilgilidir ve dikey, yatay ve çapraz olmak üzere üçe ayrılır. Dikey iletişim, örgüt üyeleri arasındaki aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya doğru oluşan bir bilgi ve etkileşim sürecidir (Tevrüz vd., 2012: 264). Yatay iletişim, örgütteki aynı düzeydeki kişiler ya da birimler arasındaki iletişimdir (Göksu, 2007: 190). Çapraz iletişim, örgüt hiyerarşisinin farklı düzeyindeki departmanların, basamaksal kanalları kullanmadan gerçekleştirdikleri iletişimdir (Genç, 2004: 332). Gayri resmi iletişim, fısıltı gazetesi veya doğal iletişim olarak da adlandırılır ve işgörenler arasında biçimsel düzenlemelere bağlı olmayan iletişim tarzını ifade eder. Gayri resmi iletişim biçimsel iletişim kanalları içinde yer almakla birlikte bilinmeyen ya da eksik kalan bilgilerin başka kanallardan tamamlanmasını içerir (Tevrüz vd., 2012: 269). Bir araştırma, çalışanların %75'inin olaylar hakkında bilgiyi fısıltı gazetesinden aldığını göstermiştir (Robins ve Judge, 2012: 350). Gayri resmi iletişim; sorunları çözme, koordinasyon sağlama, çatışmaları çözümleme ve bilgi paylaşımı gibi organizasyonun başarısına katkıda bulunacak tarzda işlediği gibi; dedikodu, rivayet, yalan, yanıltma, yıldırma, karalama vs. gibi sonuçlar üretecek tarzda da işleyebilir (Koçel, 2014: 623). Dolayısıyla gayri resmi iletişimin ilk durumda örgütsel bağlılığı artırdığı ancak ikinci durumda örgütsel bağlılığı azalttığı söylenebilir. İyi ve etkin işleyen bir iletişim süreci, insanların ve grupları birbirine bağlayan bir fonksiyonu yerine getirirken; iletişimin aksaması veya iletişimsizlik, grupların dağılması veya toplum içinde yalnız insanların var olmasına neden olabilir (Tevrüz vd., 2012: 270).

İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanabilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 39). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle kenetlenme derecesi olarak da tanımlamıştır (Ahmadov vd., 2008: 140). Örgütsel bağlılığın üç karakteristik unsuru olduğu ifade edilmektedir (Richards vd., 1994):

- Örgütün değerlerini ve amaçlarını kabul etmek ve bunlara karşı güçlü bir inanç duymak,
- Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba sarf etmek için gönüllü olmak,
- Örgüt üyeliğin sürdürmek konusunda güçlü bir istek duymak.

Örgütsel bağlılığın en önemli karakteristiklerinden biri işgörenin örgüt üyeliğini sürdürmek konusunda güçlü bir istek duymasıdır. Örgütsel bağlılık konusu ile hem iş dünyasının hem de akademisyenlerin ilgilenmesinin ana sebeplerinden biri örgütsel bağlılığın işgücü devir hızı, performans ve devamsızlık gibi önemli sonuçları olduğu öngörüsünden kaynaklanmaktadır (Cohen, 1991: 253; İnce ve Gül, 2005: 11).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; duygusal (affective), devam (continuence) ve normatif (normative) bağlılık olmak üzere üç grupta ele almıştır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bu sınıflandırma, günümüzde de bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda temel alınmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 44).

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle özdeşleşmesi, kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi neticesinde örgütsel amaç ve değerleri kabullenerek örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesidir. *Devam bağlılığı*, çalışanın örgütte elde ettiği kazanımları örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği düşüncesiyle örgüt üyeliğini sürdürmesidir. *Normatif bağlılık*, çalışanın örgütte yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmasının bir neticesi olarak örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görmesidir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, karar alma sürecine katılma, iş grupları, örgütsel kültür, rol çatışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği ve örgütsel ödüller gibi değişkenlerdir. Ayrıca örgütsel faktör olarak rol belirsizliği, iş güçlüğü, ast-üst ilişkileri, ilerleme ve kariyer olanakları, bireyin ihtiyaçlarına önem verme, ödeme eşitliği ve denetim ilişkilerinden de söz edilebilir. Örgütsel bağlılık açısından önemli bir faktör de işgörenlerin kendisini rahatlıkla ifade edebilmesidir. Nitekim çalışırken kendilerini rahatlıkla ifade etmelerine izin verilen çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık, bireysel performans ve diğerlerine yardım etme eğilimi sergilediği görülmüştür (Goffee ve Jones, 2013: 92). Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılık, bireyin birlikte çalıştığı arkadaşlarından sağladığı doyumla da ilgilidir (Balay, 2000: 73). Dolayısıyla işgörenlerin kendilerini rahatlıkla ifade etmesi, iş arkadaşları ile ilişkilerinden tatmin olması, gerek iş yerinde gerek iş yeri dışında sosyal amaçlı olarak görüşmeleri ile de yakından ilişkilidir. Diğer bir anlatımla gayri resmi ilişkilerin insanları birbirine bağlayıcı bir tarafı da vardır.

Bu kapsamda araştırma hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H_1: İşgörenler arasındaki gayri resmi iletişim örgütsel bağlılığı artırır.

2. Yöntem

Araştırma, Kahramanmaraş ilinde konuşlu kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren toplam 405 çalışandan oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Verilerin toplanmasında demografik bilgilerin yer aldığı bölüm ile Alen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen, örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek beş dereceli Likert tarzı bir ölçektir (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum). Çalışmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesinde güvenilirlik analizi ve faktör analizinden yararlanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alpha değeri .851 olarak tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizinde örgütsel bağlılık ölçeği literatüre uygun şekilde 3 faktör altında toplanmıştır (KMO=. 875; p<.01).

Katılımcıların gayri resmi iletişim kanallarını kullanıp kullanmadıklarını belirlemek amacıyla; işgörenlerin kendi işini yapabilmesi için iş yerinde resmi iletişim kurduğu kendisine göre üst, ast ve benzer pozisyonda olan kişilerle aynı zamanda sosyal amaçlı da görüşüp görüşmediği sorulmuştur. Bu kapsamda kendisinin üstü, astı ve benzer pozisyonunda olan hiç kimseyle sosyal amaçlı görüşmediğini ifade eden katılımcılar, "iş arkadaşları ile sosyal amaçlı görüşmeyenler" olarak belirlenmiş ve bu kişilerin gayri resmi iletişim kanallarını kullanmadığı değerlendirilmiştir. Bu pozisyonlardan herhangi biri ile sosyal amaçlı görüştüğünü ifade eden katılımcılar ise "iş arkadaşları ile sosyal amaçlı görüşenler" olarak belirlenmiş ve bu kişilerin gayri resmi iletişim kanallarını kullandığı değerlendirilmiştir. Bu iki grubun arasında fark olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklemler t testi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmaya katılanların; %36'sı kadın, %64'ü erkektir. %49.1'i evli, %50.9'u bekârdır. Yaş ortalaması 33.01 (ss= 8.23)'dir. Katılımcıların eğitim durumları; %8.6'sı ortaokul, %17.7'si lise, %16.5'i ön lisans, %49.8'i üniversite ve %7.1'i lisansüstü şeklindedir. Katılımcıların; %10'u 1 yıldan az, %33'ü 1-3 yıl, %11'i 4-6 yıl, %10'u 7-9 yıl, %17'si 10-14 yıl, %9'u 15-19 yıl, %10'u 20 yıl ve üstü iş deneyimine sahiptir. Bağımsız örneklemler için t testi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Bağımsız Örneklemler için t Testi Sonuçları

Gayri resmi iletişim	**N**	**Ort.**	**s.s.**	**s.d**	**t**	**P**
Sosyal olarak görüşmeyen	39	3.14	.54	403	-.697	.486
Sosyal olarak görüşen	366	3.21	.62			

İşgörenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerinin iş arkadaşları ile sosyal amaçlı görüşenler ile görüşmeyenler arasında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklemler için t testi neticesinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t_{(403)}$=-.697; p>.05). Böylece H_1 hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda çalışanların astları, üstleri ve kendileri ile benzer pozisyonda bulunan iş arkadaşları ile sosyal olarak görüşmesinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

4. Sonuç

Analizlerin neticesinde; beklenenin aksine gayri resmi iletişim kanallarını kullananlar ile kullanmayanların örgütsel bağlılık açısından aralarında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda işgörenlerin kendilerini, gayri resmi ilişki kurmalarına rağmen kurmayanlarla kıyaslandığında, ailenin bir parçası olarak görmediği, gayri resmi ilişki içinde olmalarının iş yerine karşı aitlik duygusunu arttırmadığı ve böyle bir aitlik hissetmedikleri söylenebilir. Diğer bir anlatımla çalışanlar güçlü bir duygusal bağlılıktan ziyade ihtiyaç hissettiklerinden dolayı örgütte kalmak istemektedir.

İşgörenlerin aralarındaki ilişkilerde güven ve içtenliğin geliştirilmesi gerektiği açıktır. İşgörenlerin iş arkadaşlarının ve amirlerinin, amirlerin de işgörenlerin niyetleri ile ilgili şüphelerinin olması durumunda başarı yakalanamaz. Buna ilave olarak, organizasyonların örgütsel bağlılığı artırmak adına yaptığı bir takım faaliyetlerin sonuçlarını tekrar değerlendirmesinde fayda vardır. Örgütsel bağlılığı artırmak için yapılan birçok faaliyete işgörenlerin zaruretten katıldığı, burada icra edilen faaliyetlerin örgütsel bağlılık adına bir fayda sağlamadığı düşünülebilir. Gayri resmi iletişimin örgütsel bağlılığı artırmadığı tespit edilmekle birlikte, genel anlamda ve katılımcıların farklı şekilde yorumlayabileceği bu sorunun koordinasyon, karalama veya özel hayatın paylaşılması şeklinde açılımı neticesinde farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

Ahmadov, F., Mustafayeva, L. ve Ersoy, S. (2008), "Aile İşletmelerinde Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığın Güçlendirilmesinde İzlediği Stratejiler (Sakarya Sanayi Bölgesi Örneği)", VII. Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, pp. 139-146.

Balay, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel, Ankara.

Cohen, A. (1991), "Career stage as a moderatör of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis", Journal of Occupational Psychology, 64, pp. 253-268.

Davenport, T.H., Harris, J. ve Shapiro, J. (2010), "Yetenek Analizleri Üzerinden Rekabet Etmek". Capital (2010), Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, Kasım 2010, pp. 190-202.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, pp. 37-61.

Genç, N. (2003), Başarı Bedel İster, Timaş, İstanbul.

Genç, N. (2004), Yönetim ve Organizasyon, Seçkin, Ankara.

Goffee, R. ve Gareth, J. (2013), "Dünyanın En İyi İşyerini Yaratmak", Harvard Business Review Türkiye, Mayıs 2013, pp. 91-98.

Göksu, T. (2007), "Örgütsel Davranış". S. Güney (ed.), Yönetim ve Organizasyon içinde, Nobel, Ankara, pp. 182-197.

İnce, M. ve Gül, H. (2005), Örgütsel Bağlılık, Çizgi, Ankara.

Koçel, T. (2014), İşletme Yönetimi, Genişletilmiş 15.b., Beta, İstanbul.

Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resources Management Review, 1 (1), pp. 61-89.

Murray, K. (2014), Liderlik ve İletişim, Çev.: Ümit Şensoy, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

Richards, B., O'Brien, T. ve Akroyd, D. (1994), "Predicting the Organizational Commitment of Marketing Education and Health Occupations Education Teachers by Work Related Rewards", http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v32n1/Richards.html, Erişim Tarihi: 01 Aralık 2010.

Robbins S.P. ve Judge, T.A. (2012), Örgütsel Davranış, Çev.Ed.: İnci Erdem, Nobel, Ankara.

Sökmen, A. (2010), Yönetim ve Organizasyon, Detay, Ankara.

Tevrüz, S., Erdem, İ. ve Bozkurt, T. (2012), Davranışlarımızdan Seçmeler, 3.b., Nobel, Ankara.

Yüksel, A.H. (1988), İletişim Biliminin Temelleri, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

ÇALIŞANIN İYİ OLMA HALİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ARACILIK ETKİSİ

Doç.Dr.Turhan ERKMEN

Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

Yrd. Doç. Dr. Serdar BOZKURT

Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

Doktora Öğrencisi, Burcu YİĞİT

Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZET

Çalışanların iyi olma hali ile iş performansı arasındaki ilişkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık etkisinin incelendiği araştırmaya farklı sektörlerden 117 çalışan katılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır ve analizler SPSS programında gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların iyi olma halleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, iş performansı ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak araştırmada ele alınan değişkenler açısından işten ayrılma niyetinin aracılık etkisi tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışanın İyi Oluş Hali, İşten Ayrılma Niyeti, İş Performansı

Giriş

Günümüzde çalışma yaşamının en önemli parçalarından biri olan bireyin, işinde daha etkin performans gösterebilmesi onun iyi olma haline bağlıdır. İşyerindeki durumlar genel yaşamdaki koşullardan farklıdır ve bu nedenle çalışanın iyi olma hali, genel iyi oluş halinden ayrılmaktadır (Zheng vd, 2015). Çalışma yaşamının olumlu duygularla zenginleşmesi hemen herkesin istediği bir durumdur. Böylesine genel bir istek, çalışanın iyi olma halini anlama ve keşfetme çabalarına ivme kazandırırken, araştırmalar bu olgunun, yalnızca maddi kaynaklarla açıklanamayacak kadar karmaşık ve çok yönlü olduğunu göstermektedir (Güler ve Dönmez, 2011). Bu nedenle Page ve Vella-Brodrick (2009), *çalışanın iyi olma halini*, psikolojik ve sübjektif iyi olma halinin birleşimi olarak görmekte, Zheng vd. (2015) ise bu iki unsura yaşamdaki iyi olma halini ekleyerek üçlü bir yapıdan sözetmektedir. Ayrıca bu kavram; çalışanın, meslektaşlarına ve örgütüne karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyen işlevsel bir kavram olarak nitelendirilmektedir (*Sivapragasam ve Raya*, 2014).

Çalışanın iyi olma halinin, verimlilik göstergelerine etkisi de beklenebilecek bir durumdur. Eğer çalışan iyi bir ruh hali içerisinde değilse ve işinden mutsuzsa, işten ayrılmaya niyetlenebilir ve performansı da azalabilir. Bu çerçevede araştırmada incelenen ikinci kavram *işten ayrılma niyetidir.* Örücü ve Afşarlıoğlu'na göre (2013) işten ayrılma niyeti; çalışanın iş yerinde kalmaya ya da istifa etmeye yönelik kendini değerl
eme niyetidir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin, gerçek işten ayrılmaya yol açabildiği bazı araştırmalarla desteklenmiştir. Araştırmada ele alınan diğer bir kavram ise; *iş performansıdır.* İş performansı, çalışanın organizasyonel amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunduğu ve kendi kontrolünde bulunan davranışları ve faaliyetleri olarak tanımlanabilmektedir (Peng, 2014). Aynı zamanda bu kavram, çalışanın hedefine yönelik olarak nereye varabildiği, nicel ya da nitel olarak işine katkısı karşısında elde ettiği başarı olarak ifade edilmiştir. (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015, Celep, 2010).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanın iyi olma halinin, iş performansı üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık etkisi olup olmadığını incelemektir. İşten ayrılma niyeti çeşitli araştırmalarda bağımlı değişken ve aracı değişken olarak yer almış ancak iyi olma hali gibi nispeten yeni bir kavramla ve bu kavramın performansla olan ilişkisinde belirleyici bir rol oynayıp oynamadığı henüz yeterince araştırılmamıştır. Bu ilişkide işten ayrılma niyeti önemli bir aracı rol oynuyorsa, o halde çalışanın iyi olma hali yöneticilerin işletmelerinde daha iyi bir performans yakalaması açısından daha da önemli

hale gelecektir. Ayrıca çalışanın iyi olma hali ile ilgili kullanılacak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının ilk defa ülkemizde yapılacak olması nedeniyle literatüre katkıda bulunulması çalışmanın önemini artırmaktadır. Çalışma sonuçları, ülkemiz koşullarında benzeri çok fazla çalışma yapılmamış olması nedeniyle de önem kazanmaktadır. Yine çalışma, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarını birleştirmesi bakımından disiplinler arası bir nitelik taşımaktadır.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yoluyla seçilen farklı sektörlerde oluşan çalışanlar oluşturmaktadır (n=117). Araştırma kapsamında, bireylerin iyi olma hali Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen üç boyuttan oluşan ölçekle, işten ayrılma niyeti Bozeman ve Perrewe (2001) tarafından geliştirilen ölçekle ve iş performansı ise Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştiren ve yine tek boyutlu ölçekle ölçümlenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılacaktır. Anketin ilk bölümünde çalışanların iyi olma hali (18 ifade), işten ayrılma niyeti (5 ifade) ve iş performansı (9 madde) ölçeklerine yönelik ifadeler yer almıştır. İkinci bölümde ise katılımcıların demografik niteliklerine cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleği, pozisyonu, medeni hali) ilişkin sorular sorulmuştur.

Veri Analizi

*Ankette yer alan ölçeklerin tümü, "1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum" şeklindeki 5*li likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Veriler, SPSS for Windows 18.0 paket programında analiz edilmiştir. Ölçekler öncelikle araştırmacılar tarafından önce İngilizce orijinal formdan Türkçe'ye ardından da Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiş ardından da küçük bir grupla denemesi gerçekleştirilmiş ve dilsel geçerlilik işlemi gerçekleştirilmiştir (Brislin, Robert, Lonner ve Thorndikei 1973). Ardından da ölçek geçerlilikleri için faktör analizi yapılmış ve ölçeklerin güvenilirlik değerleri için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Çalışanın iyi olma hali 0.891, işten ayrılma niyeti için 0.926 ve iş performansı için ise 0.927 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (Kayış, 2005). Değişkenler arası ilişkilerin analizinde Pearson korelasyon analizi ile hipotez testinde regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların 60'ının kadın (%51) ve 57'sinin erkek (%49), yine katılımcıların 81'inin üniversite (%69), 34'ünün yüksek lisans ve doktora (%29), ve ikisinin ilk-orta öğrenim (%2) mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanların ortalama yaşı 27,7 (sd=4,1) yıl olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların 35'i (%30) evli, 82'sinin ise (%70) bekar olduğu belirlenmiştir. Çalışanların pozisyonu incelendiğinde 24'ünün (%21) yönetici ve 93'ünün ise çalışan (%79) olduğu belirlenmiştir.

Araştırma ölçekleri için faktör analizi için yapılmıştır. Ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin değerleri sırasıyla; 0.841, 0.882 ve 0.861 olarak bulunmuştur ve bu değerler iyi olarak nitelendirilebilir. Bartlett testi sonuçları da 0,000 olarak hesaplanmıştır. Öz-değeri 1 ve üzeri olan faktörler ölçeklerin yapısının değerlendirilmesinde sınır değer olarak belirlenmiştir. Çalışanın iyi olma hali literatürle benzer şekilde 3 boyutlu olarak tespit edilmiştir. üç boyuttaki faktör yüklerinin dağılımı; işyerinde iyi olma hali (0,52-0,85), yaşamın iyi olma hali (0,36- 0,84) ve psikolojik iyi olma hali (0,53-0,66) olarak hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği tek boyutlu yapıyı göstermektedir. Bu ölçeğe ait yükü değerleri de (0.83-0.91) arasındadır. İş performansına ilişkin ölçek yapısı da literatürle bzenerlik göstermektedir. Bu ölçeğe ait yükü değerleri de (0.69-0.84) arasındadır.

Araştırmadaki ölçekler ve boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiki analiz sonuçları incelendiğinde; çalışanın iyi oluş haline ilişkin aritmetik ort.: 3,67 (ss: .55), işten ayrılma niyeti ölçeği için ort..: 3.01 (ss: 1.23) ve iş performansı için ise aritmetik ort.: 4,24 (ss: .59) olarak hesaplanmıştır. Çalışanın iyi oluş halini belirten ifadeler için yanıtlar "katılıyorum" şeklindeki değerlemeye yakın olarak

görülmektedir. İşten ayrılma niyeti için ise katılımcılar "kararsızım" seçeneğine yakın görünmektedirler. "İş performansı için ise katılımcıların "kesinlikle katılıyorum" şeklindeki seçeneğe yakın değerlemeleri ön plana çıkmaktadır (Tablo.1).

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	x	ss
Çalışanın iyi oluş hali (tüm ölçek)	117	3,67	,55
İşte iyi oluş	117	3,43	,83
Yaşamda iyi oluş	117	3,50	,66
Psikolojik iyi oluş	117	4,04	,52
İşten ayrılma niyeti	117	3,01	1,23
İş Performansı	117	4,24	,59

Araştırmadaki değişkenlerin arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışanın iyi oluş hali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyli ilişki görülmektedir. Bu durumda bireylerin esenlik halinin artmasının, işten ayrılma niyetini azalttığı söylenebilir. Ayrıca çalışanın iyi olma halinin, iş performansını artırabileceği görülmektedir. Bu değişkenler arasında da pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak işten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Bu noktada iş performansının sadece niyet kavramı ile ilişkili olmadığı farklı değişkenlerce ilişkili olabileceği göz ardı edilmemelidir (Tablo 2). Ayrıca çalışanın iyi olma halinin, iş performansı üzerinde etkisi olup olmadığı da araştırmada incelenmiş ve yapılan regresyon analizi sonucunda çalışanın iyi olma halinin iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi tespit edilmiştir (p:0.000<0.01; r^2: 0.334)

Tablo 2. Korelasyon Analizi

	1	2	3
Çalışanın iyi oluş hali (1)	1		
İşten ayrılma niyeti (2)	-,503**	1	
	,000		
İş performansı (3)	,578**	-,116	1
	,000	,212	

N=117, **p<0.01

Araştırmada, "*H_1: Çalışanların iyi oluş hali ile iş performansları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracılık etkisi vardır.*" şeklindeki aracılık hipotezi test edilmiştir. Bu hipotezin testi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen koşulların bulunması gerekmektedir. Buna göre; öncelikle çalışanların iyi olma halinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve anlamlı bir etki tespit edilmiştir (p:0,000<0.01, r^2:0,253 model 1). Ardından işten ayrılma niyetinin, iş performansı üzerindeki etkisi ele alınmış ve anlamlı bir etki tespit edilememiştir. (p:0,212>0.01, model 2). Bu noktadan sonra gerekli şart sağlanamadığı için analiz devam ettirilmemiştir. Bu nedenle H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi

	Bağımsız değişkenler	R^2	Düzel. R^2	F	t	p
Model 1	Çalışanın iyi olma hali	0,253	0,247	38,978	-6,243	0,000 **
Model 2	İşten ayrılma	0,013	0,005	1,573	-1,254	0,212

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma çerçevesinde örgütsel davranış alanında yeni kavramlardan biri olan çalışanın iyi olma hali ölçeğinin faktör analizi yapılarak, literatüre uygun bir biçimde üç boyuttan oluştuğu tespit edilmiş ve ölçek güvenirliği de oldukça yüksek çıkmıştır. Bundan sonraki akademik çalışmalarda da çalışanın iyi olma hali ölçeği farklı araştırma modellerinde de ele alınarak geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları desteklenmeli ve diğer değişkenlerle ilişkisi analiz edilmelidir. Çalışanın iyi olma hali gerek işi gerek yaşamında olumlu duygulara sahip olması anlamına gelmekte ve bu çalışmanın sonucuna göre performansı artırabileceği görülmektedir. O halde yöneticiler çalışanlarından yüksek performans göstererek örgütsel başarıya katkıda bulunmalarını beklerken, iş ortamında onların iyi hissederek motive bir biçimde çalışacakları bir ortam yaratmalı, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alan, destekleyici ve sorunlara duyarlılık gösterici bir yönetim davranışı sergilemelidirler. Yine bu araştırmanın bulgularına göre, çalışanın iyi olma hali işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu konuda iş devir hızının yükselmesini istemeyen ve değerli elemanlarını kaybetmek istemeyen yöneticilerin, çalışanların pozitif tutum ve davranışlar geliştirebileceği olumlu bir örgüt iklimi yaratmaya özen göstermeleri beklenebilir. Öte yandan işten ayrılma niyeti ile performans arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bunun nedeni performansın sadece işten ayrılma niyeti değil, başka bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olabileceğidir. Ayrıca çalışanın ayrılma niyeti, başka iş yerinden daha cazip bir teklif alması veya kariyerinde ilerleme beklentisi ile ilgili olabileceğinden mutlaka performans düşüşü ile sonuçlanmayabilir. Bu çalışmanın bulguları, çalışanın iyi olma hali ile işten ayrılma niyeti arasında ve iyi olma hali ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dikkat çekerken, çalışanın iyi olma hali ve performans arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracılık etkisine sahip olmadığı sonucunu vermiştir. Bu sonuç çalışanın iyi olma halinin bir aracı değişkene gereksinim göstermeksizin performansla direkt ilişkisine işaret etmektedir. Başka araştırmalarda çalışanın iyi olma halinin örgüte bağlılık, işe cezbolma, örgüt iklimi gibi değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi, örgütsel davranış alanında nispeten yeni olan bu kavramın öncülleri ve sonuçlarını belirlemek açısından faydalı olabilir. Bu araştırmanın bulguları gerçekleştirildiği örneklem grubu ile sınırlıdır, genelleme yapılamaz.

KAYNAKÇA

Baron, R.M. ve David A. Kenny . (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6), pp.1173-1182

Bozeman, D.P., ve Perrewe, P. L. (2001), "The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire-Turnover Cognitions Relationships", Journal of Applied Psychology, 86, pp.161-173.

Brislin, Robert, Lonner, W. ve Thorndike, R. (1973), Cross-Cultural Research Methods, John Wiley&Sons..New York, USA.

Celep, Hatice (2010). Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Ölçümü. Mesleki Yeterlilik Tezi. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara.

Çekmecelioğlu, Hülya G. ve Saadet Ela Pelenk. (2015). "Örgütsel Engellerin, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Kocaeli Lastik İşletmelerinde Bir Araştırma", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29, SS.143 – 164

Goodman, S. A., ve Svyantek, D. J. (1999). "Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter", Journal of Vocational Behavior, 55(2), 254-275.

Güler, M. ve Dönmez, A. (2011), "İyi Olma Hali Bağlamında Uyum Düzeyi Kuramı ve Hedonik Döngü", Türk Psikoloji Yazıları, 14(27), ss.38-47.

Kayış, Aliye (2005). Güvenilirlik Analizi. Kalaycı, Ş.(ed.) içinde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (pp. 403-419). Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013), "Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23), ss. 335-358

Page, K. M. ve Vella-Brodrick, D. A. (2009). "The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model", 90 (3), pp..441-458

Peng, Yu-Ping. (2014). "Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination", Library & Information Science Research, 36, ss.74–82

Sivapragasam, P. ve Raya, R.P. (2014), "Exploring the Link between Job Quality and Employee Well-being: An Empirical Study", Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation, 10 (4), pp.267-277

Xiaoming Zheng, Weichun Zhu, Haixia Zhao ve Chi Zhang. (2015), "Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation", Journal of Organizational Behavior, 36, pp.621–644

GÖNÜLSÜZ EMEKLİLİKTE YAŞAM TATMİNİ: BİREYLERİN KAYNAKLARA ERİŞİM BECERİLERİ ÜZERİNE BİR DURUM ÇALIŞMASI

Dr. Cihat ERBİL

Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

cihaterbil@gazi.edu.tr

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN

Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

aydogan@gazi.edu.tr

ÖZET

Gönülsüz emekliliğe ilişkin kısıtlı sayıda araştırmaya dayanan yayın bulunmaktadır. Bu yayınların büyük kısmı, gönülsüz emekliliğe sevk eden unsurları ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, gönülsüz emeklilikte tek bir unsurun –işletmenin– etkisinin çok yönlü olarak ele alınması, gönülsüz olarak emekli olan çalışanların emeklilik sonrası yaşam tatminlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır; bu amaçlarla bir durum çalışması gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında yeniden yapılandırma sürecini sonuçlandıran Posta ve Telgraf Teşkilatı A.Ş. (PTT)'den, yeniden yapılandırma gereği ile emekli olmak durumunda olan yirmi çalışanla derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. İşletme kaynakları gönülsüz emeklilik sonrası yaşamın tasarlanmasında, işletmenin emekliliğe geçiş sürecindeki tutumunun belirleyici olduğu izlenmektedir. Emekli olan çalışanların kişilikleri, yükümlülükleri, sosyal rolleri, yine geçiş sürecinin yönetiminde etkindir. Emekliliğe geçiş sürecinin kısaltılmasının, ekonomik yükümlülükleri olan çalışanları yeni bir iş arayışına yöneltmiş, katılımcıların pek çoğunun formasyonlarına ve/ya tecrübelerine uygun işlere yerleşemediği, bundan dolayı yaşam tatminlerinin düştüğü görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Gönülsüz Emeklilik, Yaşam Tatmini, Kaynaklara Erişim Becerisi

1. Giriş: Teorik Çerçeve

Emeklilik, yetişkinlerin yaşam tatminlerini doğrudan etkileyen önemli *olay*lardan birisi olarak kabul edilir (de Vaus vd., 2007; Wang, 2007). Emeklilik sürecine geçiş *iradesi*, emeklilik sonrası yaşam tatmininde belirleyicidir ve bu bakımdan emeklilik ikiye ayrılır (Gough, 2003; Szinovacz ve Davey, 2005; de Vaus vd., 2007; van Solinge ve Henkens, 2007; Dorn ve Sousa-Poza, 2010; Dingemans ve Henkens, 2014): *Gönüllü emeklilik* ve *gönülsüz emeklilik*.

Bireyin kendi iradesi ile emekli olması "gönüllü emeklilik"tir. –Sağlık sorunları, ailenin beklentileri, sosyal ilişkileri gibi– *kişisel*; –içerisinde bulunduğu işletmenin yeniden yapılanması, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının tutumları gibi– *örgütsel* nedenlerle emekli olması ise "gönülsüz emeklilik" olarak tanımlanır (Gough, 2003; Szinovacz ve Davey, 2005; de Vaus vd., 2007; van Solinge ve Henkens, 2007; Dorn ve Sousa-Poza, 2010; Dingemans ve Henkens, 2014).8

Emekliliğin gönüllü olup olmaması, emeklilik sonrası davranışların biçimlenmesinde belirleyicidir (Dorn ve Sousa-Poza, 2010). Gönülsüz emeklilik, emekliliğe uyum sağlamayı güçleştirebilir (Schultz, 1998; Galo vd., 2000). Gönülsüz emeklilik, emeklilik dönemine geçişi hızlandırabilmekte; emeklilik dönemdeki yaşamın tasarlanması sürecini daraltabilmekte, tasarım alternatiflerinin ortaya konulması ve değerlendirilmesinde gereksenen enformasyon ve kaynakları

8 "Kişisel nedenler – örgütsel nedenler" yerine, "itici (pushing) unsurlar – çekici (pulling) unsurlar" ayrımı da yapılmaktadır (Shultz vd., 1998): Olumsuz koşullar altında çalışanı emekliliğe sevk eden unsurlar *itici* olarak tanımlanır (sağlık durumunun kötü olması, gibi). Çalışanın üzerinde olumsuz etkisi bulunmayan veya göreli olarak düşük olumsuz etkiye sahip unsurlar da *çekici* olanlardır (yakın çevresi için boş zaman yaratması, gibi).

(bireylerin erişim becerileri ile doğrudan ilintili olarak) kısıtlayarak bireylerin yaşam tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Gönülsüz emeklilikte, bireylerin yaşam tatminlerindeki olumsuz etkideki görelilik; bireylerin demografik özelliklerine, sahip olacağı yaşam koşullarına, kariyer mesleği dışındaki bir kariyer sahasında çalışma hayatına devam edip etmemesine (köprü istihdamı [bridge employement]) bağlıdır ve tabii ki emekliliğe sevk eden gerekçeye/gerekçelere göre tatmin düzeyinin farklılaştığı söylenebilirken, gönülsüz emekliliğin olumsuz etkilerinin azaltılabileceği ya da ortadan kaldırılabileceği ifade edilmektedir (Gough, 2003; Gallo vd., 2004; Dorn ve Sousa-Poza, 2010; Wang ve Shultz, 2010; Denton vd., 2013; Dingemans ve Henkens, 2014; Ebbinghaus ve Radl, 2015).

2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, gönülsüz emekliliğin; bireylerin yaşam tatminlerini hangi koşullarda, ne ölçüde etkilediğini tespit etmek ve bireylerin mesleki kariyerleri sonrası yaşam tatminlerini artırmada kullanabilecekleri kaynaklara (finansal, girişimsel, sosyal ağ, bilgi vb.) erişim becerilerini ve toplumsal uyuma yönelik beklentilerini ortaya koymaktır. Bu çerçevede, van Solinge ve Henkens (2007) tarafından da işaret edilen –gönülsüz emekliliğe sevk eden unsurlar özelinde konunun ele alınmamış olması ile ilgili– boşluğa yönelinmiştir. Posta ve Telgraf Teşkilatı A.Ş. (PTT)'nin 2013 yılında sonuçlandırılan yeniden yapılanma süreci ile emekliliğe ayrılmak durumunda kalan çalışanlar, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

"Sınırlı bir sistemin derinlemesine betimlenmesi ve incelenmesi (Merriam, 2013: 40)" olarak kabul edilen durum çalışması gerçekleştirilmiştir. "Durumun açığa çıkartıcı (revelatory) nitelikte olması (Yin, 2014: 51)" gerekçesi ile "bütüncül, tek durum tasarımı"ndan (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 290-292) faydalanılmıştır. Gönülsüz olarak emekli olan çalışanların yirmisi ile yarı yapılandırılmış mülakatlarla elde edilmiş veriler betimsel olarak analiz edilmiştir.

Mülakatlar, araştırmanın temel veri kaynaklarıdır. İşletmeden, gönülsüz olarak emekli olarak ayrılan yirmi çalışan ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci (akış planı ve akış planının tasarım gerekçeleri) şu şekilde özetlenebilir:

- *Mülakat formunun hazırlanması*: İlgili literatüre dayanarak, verilerin kodlarla organize edilmesini ve mülakatları çalışmanın amacı ile çerçevelenmesi kolaylaştıracak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır.
- *Katılımcı listesinin oluşturulması*: Katılımcı listesinin oluşturulmasında işletme yönetiminin yardımına başvurulmuştur. Yeniden yapılandırma süreci sonunda emekli olan çalışanların bilgileri (emekli olan çalışanın adı, soyadı, hangi pozisyondan emekli olduğu, telefon numarası) 2016 yılının Mart ayında temin edilmiştir. Temin edilen listedeki çalışanlar, "yöneticiler" ve "memurlar" olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Her bir kategoriden emekli çalışana, kategorinin toplama oranı göz önünde bulundurularak erişilmesi amaçlanmıştır.
- *Katılımcılarla iletişime geçilmesi ve bilgilendirmenin yapılması*: Nisan ayının ilk haftası listede yer alan emekli çalışanlarla iletişim kurmaya ayrılmıştır. Listeden rastgele seçimler yapılarak, temin edilen telefon numaralarından kendilerine ulaşılmıştır. Bu süre içerisinde dördü yönetici pozisyonundan emekli olan yirmi dokuz çalışan ile iletişim kurulması denenmiş; üçüne temin edilen numaradan erişilememiştir. İletişim kurulanlara, çalışmanın amacı, yöntemi ve kapsamı hakkında bilgilendirmede bulunmuştur. Görüşmeyi kabul eden, dördü yönetici pozisyonundan emekli olan yirmi kişiden görüşme için randevu günü ve saati talep edilmiş, verilen saat ve tarihte ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Mülakata Katılanların Profili

Yaş (Emeklilik yaşı)	% 25 ► 45 – 55	% 60 ► 56 – 65	% 15 ► 66 ve üzeri
Cinsiyet	% 30 ► Kadın	% 70 ► Erkek	
Eğitim	% 55 ► Lise	% 45 ► Üniversite	

Çalışma Süresi (Yıl)	% 30 ► 20 – 25	% 35 ► 26 – 30	% 25 ► 31 ve üzeri
Pozisyon	% 20 ► Yönetici	% 80 ► Memur	
Ortalama görüşme süresi: 45 dakika		Toplam görüşme süresi: 902 dakika	

- *Mülakatların gerçekleştirilmesi*: Mülakatlar, görüşmeyi kabul eden kişilerin zaman kısıtlılığından kaynaklanabilecek bir baskı hissetmemesi ve görüşmeye zihinsel olarak hazırlıklı olmaları için, ilk görüşmenin ardından gerçekleştirilmemiştir. Mülakatların tamamı, katılımcıların talebi üzerine telefon üzerinden sağlanmıştır. Mülakatların ses kaydı, katılımcıların izni ile alınmıştır. (Katılımcıların profili, toplam ve ortalama görüşme süresi Tablo 1.de sunulmaktadır.) Mülakatlar, Nisan ayında tamamlanmıştır.
- *Mülakatların deşifre edilmesi, verilerin kodlanması ve düzenlenmesi*: Mayıs ve Haziran aylarında, mülakatların ses kayıtları deşifre edilmiş ve elektronik ortamda kodlanmaya hazır hale getirilmiştir. İç kaynak olarak tanımlanarak NVivo programının 11. sürümüne aktarılmış; program üzerinden aşağıdaki tabloda sunulan temalar çerçevesinde, literatüre dayalı kodlar kullanılarak kodlanmıştır.

Tablo 2. Araştırma İçin Belirlenen Temalar

Emekliliğe Geçiş Süreci	*Emeklilik Dönemi*
• İşletmenin tutumu	• Ekonomik uyum ▪ Köprü istihdam ▪ Girişimcilik
• Aile/Yükümlülükler	
• Kişilik	• Sosyal uyum ▪ Boş vakit değerlendirme ▪ Sosyal roller

- *Verilerin analizi*: Belirtildiği üzere, analiz için betimsel yöntem tercih edilmiştir. Tablo 2.de sunulan temalara bağlı olarak yorumlanan verilerden bulgulara ulaşılmıştır (Temmuz, 2016). Yin (2014)'in iç ve dış geçerlilik için öngördüğü protokol, araştırma için benimsenmiştir. Meriam (2013)'ın "katılımcı doğrulaması"; Creswell (2013)'in "akran incelemesi" bu bağlamda uygulanmıştır (Ağustos, 2016).

3. Bulgular

PTT'nin yeniden yapılandırılması neticesinde, gönülsüz olarak emekli olan çalışanların yaşam tatminleri, katılımcılarla yapılan derinlemesine mülakatlarla sağlanan veriler üzerinden, emekliliğe geçiş süreci ve emeklilik dönemi temaları kapsamında irdelenmiştir. Temalarla ilintili alt temalar, söz konusu süreci ve dönemi etkilediği tespit edilen unsurlar göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur.

3.1. Emekliliğe Geçiş Süreci

Çalışanların emeklilik kararını vermelerine etki eden ve emeklilik sonrası yaşamlarını tasarlamalarında belirleyici olan unsurların değerlendirilmesi ve emeklilik kararının verilmesi sürecidir. Süreç, emeklilik döneminin, yaşam standartlarının (en azından) muhafaza edilerek geçirilmesi için nelerin, nasıl yapılacağının değerlendirilmeleri içerir. Bireylerin, yaşam standartlarını muhafaza etmesini veya geliştirmesini sağlayacak tasarımları hayata geçirmesinde, tasarımları için gereksenecekleri (enformasyonel, finansal, sosyal vb.) kaynaklara erişim sağlayabilmesi (ya da bu kaynaklara erişimlerinin sağlanması) yaşam tatminleri açısından önem arz eder.

Söz konusu süreç kapsamında, PTT'den gönülsüz olarak emekli olan çalışanların yaşam tatminlerine etki eden unsurlar şu şekilde özetlenebilir:

- *İşletmenin tutumu*: Katılımcılar, işletmenin yeniden yapılandırma sürecinin kendi iş yaşamlarına muhtemel etkileri hakkında bilgilendirmede bulunulmadığını ifade etmektedir. Kısa bir süre içinde emeklilikleri konusunda karar vermek durumunda bırakılmış olduklarını, emeklilik dönemine ilişkin tasarımlarını yapacak vakit bulamadıklarını, erişebilecekleri kaynakları yeterince değerlendiremediklerini belirtmektedir.
- *Aile/Yükümlülükler*: Katılımcıların aile yapılarının ve buna bağlı olarak biçimlenen yükümlülüklerinin emekliliğe geçiş sürecine doğrudan etki ettiği tespit edilmektedir. Bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin bulunması, katılımcıların yeni bir iş aramalarını gerektirmiştir. Yeni işleri için birinci kriterleri "işe kabul edilme" olduğu görülmektedir. İşin kendi yeteneklerine uygunluğu ya da yeni işin kendi konforlarına hizmet ediyor olması üzerinde durul(a)madığı izlenmektedir.
- *Kişilik*: Kişilerin risk alma eğilimi ve yaşamdan beklentisi, sürece etki eden unsurların (olumlu ya da olumsuz şekilde) etkisinin yönünü değiştirebilmektedir. Katılımcılardan, risk alma eğilimi yüksek veya "kanaatkar" olanların, yukarıda işaret edilen unsurların olumsuz etkilerini yumuşatabildiği izlenmektedir.

3.2. Emeklilik Dönemi

Emeklilik sürecinde ortaya konulan tasarımlar ile tasarımların hayata geçirilmesi için gereksenen kaynakların buluşturulduğu dönemdir. Yaşam standartlarının muhafaza edilmesine ya da yükseltilmesine yönelik tasarımlar yapılabilmiş ve bu tasarımların hayata geçirilmesi olanaklı kılınmış ise, emeklilik sonrası dönemde yaşam tatmininin sağlanabildiği katılımcıların ifadelerinden görülmektedir.

Bu bağlamda, şu iki ana tema çerçevesinde, kaynaklara erişim becerileri göz önünde bulundurularak emeklilik döneminde katılımcıların yaşam tatminleri değerlendirilmiştir:

- *Emeklilik dönemine ekonomik uyum:* Kariyer mesleğinden emekli olarak yeni bir işe girmeyi kapsayan "köprü istihdam", PTT'den gönülsüz olarak emekli olan çalışanların emeklilik dönemine ekonomik olarak uyum sağlamalarında belirleyicidir. Katılımcılar içerisinde bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunanların yeni bir işe girdiği görülmüştür. Yeni işlerine giriş süreçlerinin kısa tutulmasının gerekliliği, söz konusu işlerinin kendi formasyonları ya da deneyimleri ile örtüşmediği, ekonomik gereksinimlerini karşılarken yaşam tatminlerinin olumsuz yönde etkilendiği izlenmektedir.

  Girişimciliğin gerektirdiği "risk alma eğilimi"ne ve "kaynaklara erişim becerisi"ne sahip olan üç katılımcının kendi işini kurduğu da görülmüştür. Kendi işlerini kurmada ekonomik gereklilikler kadar, "emeklilik sonrası iş yaşamından tatmin olma beklentisi"nin de belirleyici olduğunu ifade etmek gerekir. Yeterli kaynağa sahip olduğunu belirttiği halde risk alamadığı için kendi işini kurmayan katılımcıların sosyal çevresinde girişimcilerin olmadığı belirtilmelidir.
- *Emeklilik dönemine sosyal uyum*: Emeklilik döneminde çalışma yaşamına yeniden dahil olmak istemeyen çalışanların, Türk toplumunca değer atfedilen ve özgün rollerin biçildiği "büyükannelik/büyükbabalık"ın belirleyici olduğu, yaşam tatminlerini olumlu yönde etkileyebildiği izlenmektedir. Söz konusu rollerin atfedilmediği katılımcılardan, boş vakit ihtiyacı yüksek ve boş vakitlerini değerlendirebilme becerisine sahip olanların da emeklilik döneminden memnuniyet duyduğu görülebilmektedir.

4. Sonuç

Gönülsüz emeklilikle ilgili çalışmaların emekliliğe sevk eden nedenler açısından özelleştirilmemiş olmasından doğan gereksinimle tasarlanan bu araştırma ile, işletmenin, çalışanlarını, emeklilik sonrası yaşamlarına uyum sağlamasını olanaklı kılacak (maddi ve manevi) destek sağlamasının çalışanlar tarafından beklendiği tespit edilmektedir. Emeklilik sonrası yaşam

tatminlerindeki düşüşün kurum tarafından ilgili desteğin sağlanmaması ile ilişkilendirildiği izlenmektedir.

Emekli olan çalışanların çalışma hayatları "köprü istihdam" çerçevesinde ele alındığında, ailesine bakmakla yükümlü olan çalışanların, kariyer alanlarının dışındaki işlerde, maaşlı olarak çalışmaya devam ettiği görülmektedir. Uzun süredir kurumda çalışan ve gönülsüz olarak emekli olan çalışanların girişimcilik niyetleri oldukça düşüktür. Mülakata dahil edilen yalnızca üç çalışanın kendi işini kurduğu; kendi işlerini kurmada –"özel yaşamlarındaki mücadele ile" ilişkili olarak geliştirdikleri ileri sürülebilecek– "risk alma eğilimlerinin" belirleyici olduğu ifade edilebilir. Bireylerin yaşam tatminlerini artırmada, örgütlerin ve makro politikaların konumunu işaret etmesi açısından bulguların işlevsel sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Creswell, J. W. (2013). *Beş Nitel Araştırma Yaklaşımı*, (Çeviren: Miraç Aydın, Çeviri Editörleri: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir). Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Yöntemi, Ankara: Siyasal Kitabevi.

de Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H. ve Quine, S. (2007). Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing and Society*, *27*(05), 667-682.

Denton, M., Plenderleith, J. ve Chowhan, J. (2013). Health and Disability as Determinants for Involuntary Retirement of People with Disabilities. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, *32*(02), 159-172.

Dingemans, E. ve Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(4), 575-591.

Dorn, D. ve Sousa-Poza, A. (2010). 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis. *Applied Economics*, *42*(4), 427-438.

Ebbinghaus, B. ve Radl, J. (2015). Pushed out prematurely? Comparing objectively forced exits and subjective assessments of involuntary retirement across Europe. *Research in Social Stratification and Mobility*, *41*, 115-130.

Gallo, W. T., Bradley, E. H., Falba, T. A., Dubin, J. A., Cramer, L. D., Bogardus, S. T. ve Kasl, S. V. (2004). Involuntary job loss as a risk factor for subsequent myocardial infarction and stroke: findings from the Health and Retirement Survey. *American journal of industrial medicine*, *45*(5), 408-416.

Gough, O. (2003). Factors that influence voluntary and involuntary retirement. *Pensions: An International Journal*, *8*(3), 252-264.

Merriam, S. B. (2013)., *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (İlgili Bölümleri Çevirenler: Engin Karadağ, Erkan Dinç, Çeviri Editörü: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Shultz, K. S., Morton, K. R. ve Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of vocational behavior*, *53*(1), 45-57.

Smith, S. (2006). The Retirement-consumption Puzzle and Involuntary Early Retirement: Evidence from the British Household Panel Survey*. *The Economic Journal*, *116*(510), C130-C148.

Szinovacz, M. E. ve Davey, A. (2005). Predictors of perceptions of involuntary retirement. *The Gerontologist*, *45*(1), 36-47.

van Solinge, H. ve Henkens, K. (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, *62*(5), S295-S303.

Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, *92*(2), 455.

Wang, M. ve Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, *36*(1), 172-206.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Kitabevi.

Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods*. California: SAGE publications.

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİN LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Arş. Gör. Ahmet MUMCU

Ordu Üniversitesi, ahmetmumcu@odu.edu.tr

Öğr. Gör. Metin GÜNAY

Cumhuriyet Üniversitesi, mgunay@cumhuriyet.edu.tr

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, kubilay.ozyer@gop.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı izlenim yönetimi taktiklerinin lider üye etkileşimi üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmanın kavramsal çerçeve kısmında izlenim yönetimi taktikleri, lider-üye etkileşimi kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma kısmında izlenim yöntemi taktiklerinin lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla saha araştırması yapılmıştır. Araştırma kısmında hazırlanan anket formu Tokat ili merkez ilçesinde faaliyet gösteren 8 banka şubesinde görev yapan 104 banka personeline uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider üye etkileşiminin bağlılık boyutu, kendini acındırmaya çalışmanın lider-üye etkileşiminin etki boyutunu üzerinde açıklama oranlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İzlenim Yönetimi Taktikleri, Lider-Üye Etkileşimi

1.Giriş

Lider-Üye Etkileşim Teorisi (Leader-Member Exchange); liderin tüm astlarına aynı tarz liderlik davranışı sergilediğine yönelik geleneksel yaklaşımın aksine, liderin her astına farklı liderlik tarzını sergilediği öngören bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre lider, astlarını ‘‘grup içi’’ ve ‘‘grup dışı’’ olarak sınıflandırmaktadır. Araştırmaların ortaya koyduğu sonuçlara göre lider üye etkileşimi örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ile pozitif yönlü işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti ile negatif önlü ilişki içerisindedir (Liden ve Maslyn, 1998: 43).Lidere yakın olmak yada grup içinde yer almak önemli düzeyde örgütsel ve bireysel fayda sağlamaktadır. Bu durum teorinin isminde yer aldığı gibi karşılıklı etkileşim üzerinde gerçekleşmektedir. İletişim ve etkileşim bu açıdan bireyin örgütteki konumu ve kazanımları adına önemli bir kriter haline gelebilmektedir.

Bu iletişim ve etkileşim hayatın her parçasında bireyin davranışlarını etkiler ve doğal olarak yönlendirir. Bireyin sergilediği bu davranışlar, diğer insanlar üzerinde bir etki bırakır ve kendisi hakkında bir izlenim oluşturur. Birey, diğer insanlar üzerinde izlenim oluşturmaya yönelik davranışlarını bilinçli veya bilinçsiz şekilde yapabilir. Bu davranışlar sonucunda elde edilen izlenimler, birey ve etki kurulmaya çalışılan kişi veya kişiler arasındaki ilişkinin yönünü ve bu çerçevede kişiler arasında alınacak kararları belirlemede önemli bir rol oynar. Bu nedenle birey bu davranışları sergileyerek kendi arzu ve isteklerini gerçekleştirecek bir izlenim ortamı oluşturmaya çalışır ve davranışlarını bu çerçevede yönlendirir(Şeşen vd., 2014:60).Bu noktalardan hareketle çalışanın sergilediği izlenim yönetimi taktikleri ile lider-üye etkileşimi arasında bir ilişki var mıdır? İzlenim yönetimi taktikleri lider-üye etkileşimi sağlamak için bir öncül olabilir mi? Diğer bir ifadeyle sergilenen izlenim yönetimi taktiklerinin lider üye etkileşimi üzerinde etkisivar mıdır araştırmanın temel sorunsalı olarak yer alacaktır.

2.Kavramsal Çerçeve

Lider-Üye Etkileşim Teorisi, liderin her bir izleyicisine farklı biçimlerde davrandığını ileri sürerek, liderlik konusunu etkileşimsel bir çerçeve içinde ele almaktadır (Ceviroğlu, 2007:1).Lider-Üye

Etkileşim Teorisi, ‘‘organizasyonlarda, lider ve takipçilerinin arasındaki karmaşık ilişkileri açıklamak ve anlamlandırmak amacıyla araştırılan ve bu ilişkiden örgütsel performansın nasıl etkilendiğini izah etmeye çalışan bir yaklaşımdır’’(Kaşlı ve Seymen, 2015:2).LÜE Teorisinde izleyiciler (işgörenler) “iç grup” ve “dış grup”ta olanlar olmak üzere ikiye ayrılırlar (Arıkan ve Çalışkan, 2013:3).Liderin kendisine yakın olan ve “iç grup” olarak adlandırılan çalışanları daha fazla desteklediği, daha çok saygı ve sevgi gösterdiği, bu çalışanlara daha çok güvenip sorumluluk verdiği görülmektedir. Diğer yandan dış grupta bulunan çalışanlara için ise bunlardan bir çoğu geçerli değildir, onlardan genellikle kendilerine verilen resmi görevleri yerine getirmeleri beklenir. (Steiner, 1988; Dockery ve Steiner, 1990; Deluga ve Perry, 1991; Dienesh ve Liden, 1986; Le Blonc vd., 1993; Arslantaş, 2007; Bolat, 2011). LÜE teorisi kapsamında Liden ve Maslyn (1998: 68) LÜE’ni ölçmek için LMX-MDM (Multidimensionality of Leader-Member Exchange) adı verilen yeni bir ölçek tipi geliştirmişlerdir. Bu ölçekte her biri 3 sorudan oluşan etki, bağlılık, katkı ve profesyonel saygı olmak üzere 4 boyut bulunmaktadır. Bu boyutlara ilişkin tanımlamalara bakıldığında; ‘‘Etki; iş veya profesyonel değerlerden ziyade karşılıklı kişilerarası çekiciliğine dayalı bireylerin karşılıklı ikili ilişki etkileşimleridir. Etki, iş ile ilgili algılarla değil, kişisel duygularla ve sosyallikle ilgilidir. Sadakat; lider ile üyenin birbirine ne derece bağlı olduğuyla ilgili olan ve özünde vefakârlığı içeren bir kavramdır. Katkı; örgütün ortak hedeflerinin gerçekleştirilmesi için lider ve üyelerce gerçekleştirilen iş ile ilgili faaliyetlerin, miktar ve kalitesine ilişkin algı şeklinde açıklamışlardır. Profesyonel Saygı; ikili ilişkideki her üyenin, örgütün içinde ya da dışında kurduğu işiyle ilgili itibarının derecesinin algılanmasıdır’’(Dienesch ve Liden, 1986, Uğurluoğlu vd., 2015:3).

İzlenim yönetimi genel olarak, ‘‘bireylerin başkaları üzerinde oluşturdukları izlenimleri etkilemeye çalıştıkları bir süreç ya da başkalarına iletilen bilgiler yoluyla onların algılama ve davranışlarını etkilemeye yönelik girişimler’’ olarak ifade edilmektedir (Basım vd., 2006: 2) Bolino ve Turnley (1999), yaptıkları ölçek geliştirme çalışmaları sonucunda, izlenim yönetimi taktikleri kapsamında “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendini örnek bir çalışan gibi göstermeye çalışma ”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma ”, “yağcılık yaparak kendini sevdirme” beş taktik tespit etmişlerdir.

Kavramlara ilişkin literatür tarandığında Sığrı ve Oğuzhan (2012) tarafından M.E.B öğretmenleri üzerine yapılan çalışma sonucunda lider-üye etkileşimi kalitesinin izlenim yönetimi taktiklerinden sadece niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma boyutunu etkilediğini belirtmektedir. Oğuzhan ve Sığrı (2014) tarafından eğitim örgütleri üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada araççılık iklimlerinin izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımını arttırdığı ve etik iklim tiplerinin izlenim yönetimi taktikleri üzerindeki etkisinde çok boyutlu lider-üye etkileşiminin genellikle kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir.Oğuzhan (2015) tarafından yapılan çalışmada niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma boyutunun duygusal etkileşim boyutu ve profesyonel saygı üzerinde, kendini örnek çalışan gibi göstermeye çalışma boyutunun bağlılık boyutu üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu konunun ülkemizde yeterince ele alınıp çalışılmadığının dile getirilmesi fazlaca iddialı bir durum olmayacaktır.

3.Yöntem

Araştırma evrenini Tokat ili merkez ilçesinde bulunan 15 bankaya ait 22 şube oluşturmaktadır. Bu şubeler içinde küçük banka şubelerinden (üniversite, sanayi, girişimci vb.) ziyade personel sayısı 15 ve üzeri olan merkez8 banka şubesi seçilmeye çalışılmıştır.Seçilen bu 8 banka şubesindeki124banka personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.Belirlenen bankalardaki tüm çalışanlara anket uygulanmıştır. Cevaplarda eksiklikler bulunan ve analize uygun olmayan 20 anket değerlendirmeye alınmamış olup 104 anket analize dahil edilmiştir. Personelin demografik özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Personelin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

		F	*%*			*F*	*%*
Cinsiyet	Erkek	60	57,6	Medeni Durum	Evli	56	53,8
	Kadın	44	42,4		Bekâr	48	46,2
Eğitim	Önlisans	10	20,6				
	Lisans	88	73,5	Çalışma Süresi	1-5 yıl	54	51,9
	Lisansüstü	6	5,9		6-10yıl	34	32,6
Yaş	20-30	53	50,9		11-15yıl	9	8,6
	31-40	37	35,5		16 üzeri	7	6,7
	41-50	14	13,4				

Araştırmanın anketi 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Araştırmada Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen 5 boyutlu 22 ifadeli ''İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği'' ile Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen 4 boyut ve 12 ifadeli ''Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği'' kullanılmıştır.Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu izlenim yönetimi taktikleri ölçeğinin kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutuna ait 2 ifade ve kendini örnek bir çalışan gibi göstermeye çalışma boyutuna ait 1 ifade analizden çıkarıldığında ölçek uyum iyiliği açısından kabul edilebilir hale gelmiştir. Yapılan analiz neticesinde çok boyutlu lider-üye etkileşimi ölçeği, ölçeğin 4 boyutlu orjinal yapısına uyum sağladığı görülmüştür. Ölçeklerin boyutlandırılmasına ve boyutlara ait uyum indeks değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek / Model	$\Delta x^2/df$	RMSEA	CFI	RFI	IFI	GFI
İZYTÖ(3 madde çıkarıldı)	3,221*	0,076	0,954	0,865	0,948	0,866
LÜEÖ	2,122*	0,072	0,962	0,951	0,962	0,924

*p<0,01

Ölçek güvenilirliklerin belirlenmesi adına cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılacaktır. Ölçeklere ve boyutlarına ait cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları katsayıları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

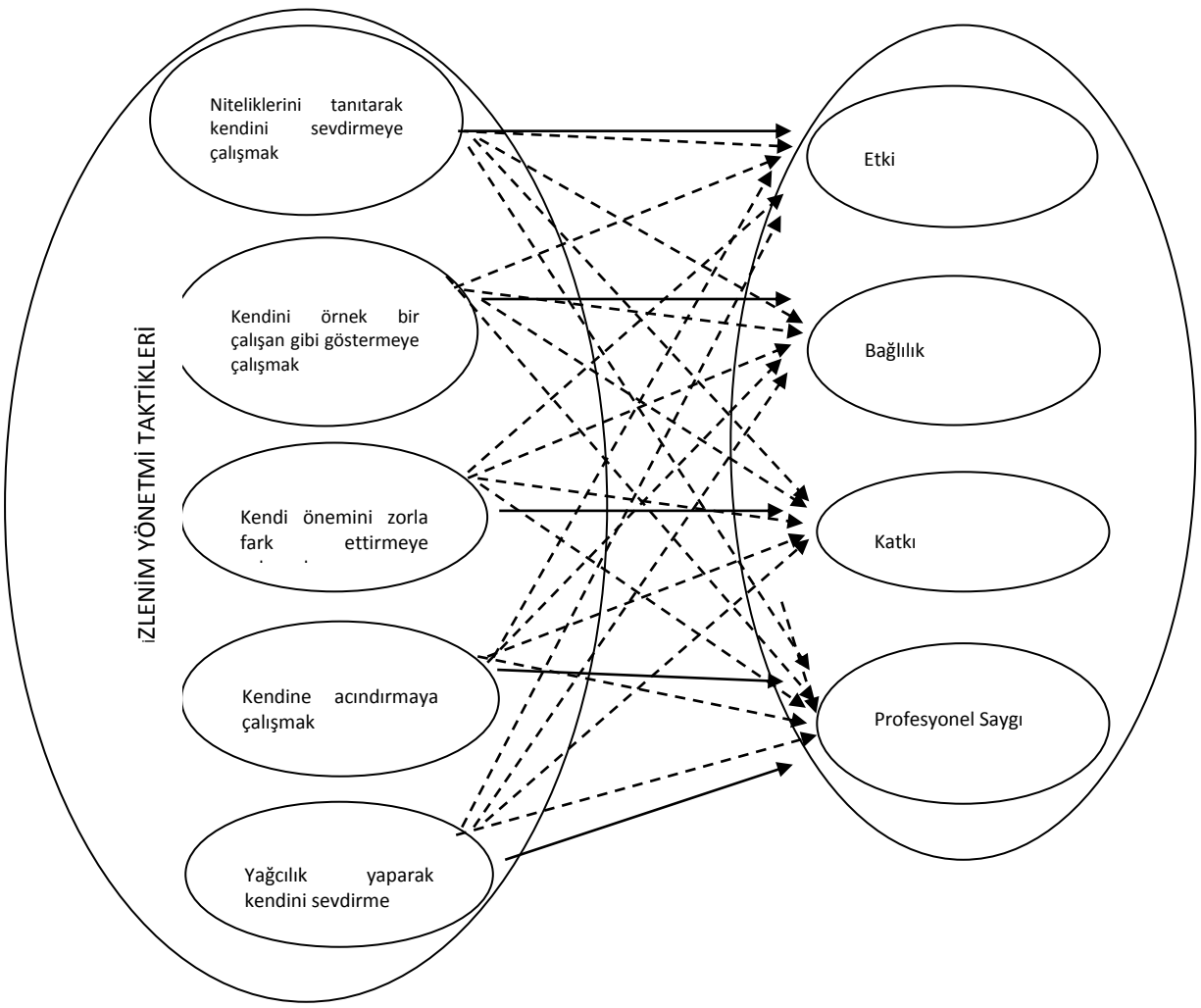
Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma Boyutu	4	0,858
Kendini Örnek Bir Çalışan Gibi Göstermeye Çalışma Boyutu	3	0,903
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma Boyutu	3	0,885
Yağcılık Yaparak Kendini Sevdirmeye Çalışma Boyutu	4	0,928
Kendini Acındırmaya Çalışma Boyutu	5	0,964
İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği	19	0,960
Etki Boyutu	3	0,873
Bağlılık Boyutu	3	0,722
Katkı Boyutu	3	0,864
Profesyonel Saygı Boyutu	3	0,902

LÜE Ölçeği	12	0,905

Araştırmada aşağıda yer alan şu hipotezler test edilecektir. Ayrıca, araştırmada genel izlenim yönetimi taktiklerini ve izlenim yönetimi taktiklerine ait 5 boyutun lider-üye etkileşimi ve lider-üye etkileşimine ait her bir boyut üzerindeki etkisine bakılacaktır.

H1: Genel İzlenim Yönetimi Taktiklerinin lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H2: Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H3: Kendini örnek bir çalışan gibi göstermeye çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H4: Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
acındırmaya çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H6: Yağcılık yaparak kendini sevdirmenin lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.

Araştırmanın ana hipotezleri test edildikten sonra genel izlenim yönetimi taktikleri ve izlenim yönetimi taktiklerine ait boyutların lider-üye etkileşiminin boyutları üzerinde etkilerine bakılacaktır. Bu amaçla ana hipotezlerde belirlenen sıra doğrultusunda etki boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1a, H2a, H3a, H4a, H5a, H6a hipotezleri oluşturulmuştur. Bağlılık boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1b, H2b, H3b, H4b, H5b, H6b hipotezleri oluşturulmuştur. Katkı boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1c, H2c, H3c, H4c, H5c, H6c hipotezleri oluşturulmuştur. Profesyonel saygı boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1d, H2d, H3d, H4, H5d, H6d hipotezleri oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. NTKSÇ	1										
2.KÖPGÇ	,400**	1									
3.KÖZFÇ	,365**	,771**	1								
4.KAÇ	,491**	,793**	,837**	1							
5.YYKSÇ	,557**	,614**	,656**	,843**	1						
6.ETKİ	,140	-,181	-,113	***-,276****	-,220	1					
7.BAĞLILIK	,109	,171	***,271****	,088	,030	,387**	1				
8.KATKI	,069	,198	,205	,127	,098	,480**	,472**	1			
9.PROFESYONEL SAYGI	,130	-,081	,020	-,158	-,162	,725**	,436**	,600**	1		
10.İZYTK	,634**	,868**	,882**	,948**	,864**	-,164	,166	,172	-,075	1	
11.LÜE	,137	,035	,103	-,065	-,075	,810**	,682**	,82****	,871**	,031	1

***p<0,05, **p<0,01**

Değişkenlere ait yapılan korelasyon analizi neticesinde kendini acındırmaya çalışma boyutu ile lider üye etkileşiminin etki boyutu arasında negatif yönlü (B:-,276) ilişki içindedir. Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutu ile lider-üye etkileşiminin bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü (B: ,271) ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Korelasyon analizi neticesinde ortaya konan ilişki sonrasındaH4b, H5a hipotezlerini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilecektir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	p	β	t
1.Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışmak	Bağlılık	,074	5,163	,026*	,271	7,680
2.Kendini Acındırmaya Çalışmak	Etki	,076	5,359	,024*	-,276	-2,315

*p<0,05

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi neticesinde kurulan iki model (p<0,05) anlamlılık düzeyinde istatiksel olarak anlamlı bulunmuştur.Tablo 5'te birinci modelde yer alan düzeltilmiş R^2değerine bakıldığında kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma izlenim yönetimi taktiğinin lider üye etkileşiminin bağlılık boyutunu etkilediği ve açıklama oranın (%7,4) olduğu tespit edilmiştir. Modelde yer alan β değerine (,271) bakıldığında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki var olduğu görülmektedir. İkinci modelde yer alan düzeltilmiş R2değerine bakıldığında kendini acındırmaya çalışma izlenim yönetimi taktiğinin lider-üye etkileşimin etki boyutunu etkilediği ve açıklama oranın (%7,6) olduğu görülmektedir.İkinci modelde yer alan β değerine (-,276) bakıldığında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara H4b, H5a hipotezleri desteklenmektedir.

4. Sonuçlar

Analiz sonuçlarına bakıldığında kendini acındırmaya çalışma boyutu ile lider üye etkileşiminin etki boyutu arasında negatif yönlü, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutu ile lider-üye etkileşiminin bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi neticesinde kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider üye etkileşiminin bağlılık boyutu, kendini acındırmaya çalışmanın lider-üye etkileşiminin etki boyutunu üzerinde açıklama oranlarına sahip olduğu görülmektedir.Literatür taraması sonucu kavramlar arasındaki ilişki veya etki düzeyini belirlemeye yönelik çalışmalarda izlenim yönetimi taktiklerine ait 2 boyutun lider-üye etkileşiminin bazı boyutlarını açıkladığı görülmüştür. Ortaya konan bu araştırmalar sadece eğitim örgütlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma eğitim sektörüne göre yapısal olarak

farklılık arz eden bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Sektör profesyonel çalışma disiplinine sahip bir yapıdadır. Sektörde personele ait sabit performans kriterleri ve hedeflerin olması başarının temel belirleyicileri arasında olduğu söylenebilir. Objektif başarı kriterlerin varlığı, hedef takip sistemi gibi performans ölçümlerinin varlığı örnek ve nitelikli personeli net bir şekilde ortaya koyabilecek düzeydedir. Bu durumu niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışan, yağcılık yapan veya kendini örnek personel gibi göstermeye çalışan personelin lider ile üye arasında kaliteli etkileşimi sağlamakta yeterli olmayacağı söylenebilir. Bir diğer husus bankacılık sektöründe güvene dayalı ilişkinin varlığı izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılmasını azaltmakta ve desteklememektedir. Mumcu ve Döven (2014) tarafından araştırma evreninde yer alan bir örneklem kütlesinde yapılan çalışmada sektörün etik iklim algısının ortalama (4,33) düzeyinde yer aldığı görülmüştür. Çalışanlar tarafından hissedebilen ahlaki değerlere ait örgüt iklimi olarak etik iklimin lider ve üyelerin etkileşiminde tasvip edilmeyecek bir yöntem olduğu öngörülebilir.

Analiz sonuçlarına bakıldığında kendini acındırmaya çalışma izlenim yönetimi taktiğinin lider üye etkileşiminin etki boyutunu açıklama oranın (%7,4) olduğu, ilişkinin negatif yönlü β (-,276) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç karşılıklı lider ile üye arasındaki etkileşimi negatif yönde etkileyecektir. Personelin bu yönde bir izlenim yönetimi taktiği sergilemesi (başkalarının kendi işine yardımını sağlamak amacıyla yardıma muhtaç gibi görünmek, görevden kaçmak için bildiğin daha az biliyormuş gibi davranmak, anlamıyormuş gibi davranmak vb. davranışlar) liderin üye ile arasındaki etkileşiminin kalitesini düşürecek ve olumsuz olarak etkileyecektir. Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider-üye etkileşiminin bağlılık boyutunu açıklama oranın (%7,6) olduğu, ilişkinin pozitif yönlü β (,271) olduğu belirlenmiştir.Bu sonuçta gerektiğinde yerine getirmesi gereken vazifeyi tamamlamak için iş arkadaşları ile güçlü bir şekilde mücadele edebilecek, işini tamamlamasına engel bir durum ile karşılaştığında buna şiddetle müdahale edebilecek, üstlendiği görevi tamamlamak adına arkadaşlarına gerektiğinde gözdağı verebilecek davranışları sergileyebilecek personel, bağlılık diğer ifade ile sadakat boyutunda lider ile üyesi arasında pozitif yönde etkileşimi sağlayabilecektir.

Bu çalışma da her çalışma da olduğu gibi çeşitli sınırlılıklara sahiptir. Araştırma örnekleminin tek bir sektör ve ilde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın temel kısıtları olarak görülmelidir. Benzer çalışmaların farklı sektörlerde ve farklı örneklem kütleleri ile tekrar tekrar yapılması oldukça faydalı görünmektedir.

KAYNAKÇA

Arıkan, S. ve Çalışkan, S. C.(2013). ‘’Kolektif Yeterlik Üzerine Yeni Bağımsız Değişken Arayışları: Lider-Üye Etkileşimi’nin Kolektif Yeterlik Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma’’, Türk Psikoloji Dergisi, Haziran 2013, 28 (71), 1-16.

Arslantaş, C. C. (2007).“Lider üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, TİSK Akademi, 2007/1, 160-173.

Basım, N., H. Tatar, İlker ve Şahin, Nesrin H. (2006), “Çalışma Yaşamında İzlenim Yönetimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, Türk Psikoloji Yazıları, 9(18):1-17.

Bolat, O. İ. (2011). “Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi”, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13 (2), 63-80.

Bolino, M.C. Turnley, W.H. (1999). ‘’Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on the Jones and Pittman Taxonomy’’, Organizational Research Methods, 2(2): 187-206.

Ceviroğlu, E. (2007) ‘’Lider-Üye Etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki’’, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Deluga, R. J. ve Perry, J.T. (1991).“The Relationship of Subordinate Upward Influencing Behaviour, Satisfaction and Perceived Superior Effectiveness with Leader-Member Exchanges”, Journal of Occupational Psychology, 64, 239-252.

Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986).“Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development”, Academy of Management Review, 11:3, 618-634.

Dockery, T. M. ve Steiner, D. D. (1990).“The Role of The Initial Interaction in Leader-Member Exchange”, Group & Organization Studies, 15:4, 395-413.

Kaşlı, M., Seymen, O. A. (2015). ‘’Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi’’ Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(27).

Le Blanc, P. M., Jong, R.l D. De; Geersing, J.; Furda, J. ve Komproe, I. H. (1993).“Leader Member Exchanges: Distinction Between Two Factors”, European Work and Organizational Psychologist, 3:4, 297- 309.

Liden, Robert C. ve Maslyn, John M. (1998), “Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development”, Journal of Management, 24 (1), 43-72.

Mumcu, A. ve Döven, S. (2014), ‘’Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma’’ Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Oğuzhan, T. (2015), ‘’Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri’’ Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Oğuzhan, T. ve Sığrı, Ü. (2014), ‘’Eğitim Örgütlerinde İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına Etkİklim Tipinin Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü’’ Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 5(1): 355-379.

Sığrı, Ü. ve Oğuzhan, T. (2012), ‘’İzlenim Yönetimi Taktiklerini Oluşturmada Lider-Üye Etkileşimi, Kendilik Kavramı ve Etikselİklimin Etkisi’’ 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi ss: 380-388.

Steiner, D. D. (1988).“Value Perceptions in Leader-Member Exchange”, The Journal of Social Psychology, 128:5, 611- 618.

Şeşen, H., Soran, S., &Balkan, M. O. (2014). ‘’Kültürel Değer Algıların İzlenim Yönetimi Taktiklerine Etkisi:Alt ve Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma’’ İŞGÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 16(4), 58–70.

Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F., ve Demirgil, B. (2013). Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisi: Hastanelerde Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *16*(1).

FARKLI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE KİŞİSEL DEĞERLERİN GİRİŞİMCİ OLMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, alimurat@mehmetakif.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, mehmetozmen@mehmetakif.edu.tr

Tuğçe ÇIKRAK

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, tugcecikrak@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın ilgilendiği temel problem; girişimciliğe duyulan cazibenin, algılanan girişimcilik kapasitesinin ve temelde girişimcilik niyetinin, hem kişiliğin oluşumu sürecinde hem de kültürel bağlamda kazanmış olduğu değerler ile açıklanabileceği varsayımı üzerinedir. Ayrıca değerlerin girişimcilik eğilimi değişkenlerine olan etkisinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yetiştirilen yer, aile gelir düzeyi) göre nasıl farklılaştığı ortaya konmuştur. İktisadi programlarda öğrenim gören 512 lisans öğrencisi üzerinde anket ile gerçekleştirilen araştırmada girişimcilik eğiliminin kendini güçlendirme ve değişime açıklı değerleri ile açıklanabildiği görülmüştür. Farklı demografik değişkenler için ayrı ayrı analizler yapıldığında ise kırsal kesimde yetişen bireyin, maddi imkânları daha kısıtlı bireyin ve kadınların değişime açıklı değerlerinin girişimciliği açıkladığı, diğer demografik özelliklerdeki öğrencilerin içim kendini güçlendirme değerlerinin açıklayıcı olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Değerler, Girişimcilik Eğilimi, Demografik Özellikler

Giriş

Girişimciliğin bir ülkenin gelişimi için ne kadar önemli ve gerekli olduğu tartışma götürmez bir gerçektir. Mevcut durumda ülkemizde olduğu gibi birçok ülkede de eğitim ve teşvikler ile fazlaca desteklendiği bilinmektedir. Ancak eğitim ve teşvikler belirli bir olgunluğa erişen, kişilik yapısı oturan, beslendiği kültürel değerlerin farklılık arz edebildiği bireylerde farklı etkiler gerçekleştirebilmektedir. Bu çalışmanın ele aldığı önemli bir öncül ise değerlerdir. Schwartz, Rokeach'ın (1993) değer kuramında bazı değişiklikler uygulayarak ve değerlerin ölçülmesinde yine onun metodolojisinden yola çıkarak oluşturduğu kuramında, değerlerin tüm bireylerde doğuştan var olan üç evrensel ihtiyacın bilişsel yansıması olarak meydana geldiğini ifade etmektedir. Bunlar, insanın biyolojik yapısından kaynaklı temel ihtiyaçlar, kişiler arası başarılı sosyal ilişkilerin gerektirdiği ihtiyaçlar ve grupların ve toplumların devamlılığını sürdürülebilmeleri için gerekli ihtiyaçlardır (Schwartz ve Bilsky,1987; Schwartz 1992,1996). Schwartz bu üç temel ihtiyaçtan yola çıkarak, insanlarda birbirine benzer ya da farklı güdülerin kaynaklık ettiği on temel değeri tanımlamış ve kültürel değerlere ilişkin ilk hipotezini ortaya koymuştur (Schwartz,1996). Bireylerin doğuştan gelen ve toplumun kazandırdığı kişisel özellikleri, toplum içerisindeki sorumlulukları ve ihtiyaçlarıyla ortaya çıkan on temel değer ve bu değerlerin kategorileştirdiği dört farklı değer kümesi aşağıdaki şekilde sunulmuştur.



Şekil 1. Değerler Arasındaki İlişkileri Gösteren Kuramsal Model

Bahsedilen değerlerin bireylerin girişimcilik eğilimleri üzerine yerli literatürde gerçekleştirilmiş araştırmalar ve sonuçları önemlidir. Değer konusu kültürel bağlamda bir önem arz ettiği için farklı kültürlerde farklı sonuçlar ifade edebilecektir. Bu yüzden yerli literatürün bu bağlamda incelenmesi daha katkı sağlayıcıdır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri ile girişimcilik niyetleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yapılan araştırma sonuçlarından bazıları şöyledir: Naktiyok ve Timuroğlu (2009)'nun araştırmasında girişimcilik niyeti ile değişime açıklık ve kendini güçlendirme ile ilgili değerler arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Yıldız Ve Kapu(2012)'nun araştırmasında, girişimcilik eğilimi ile pozitif yönde en yüksek düzeyde ilişkide olan bireysel değerin "güç ve başarı", negatif yönde ilişkide olan bireysel değerin ise "geleneksellik" değeri olduğu ortaya çıkmıştır. Ballı ve Koca Ballı (2014) ise öğrencilerin bireysel değerler arasında en çok değeri evrensellik değerine verdiğini, girişimcilik eğilimi ile pozitif yönde en yüksek düzeyde ilişkide olan değerin "başarma değeri" olduğunu bulmuştur.

Öğrencilerin yaşam amaçlarının girişimcilikle ilişkisini araştıran bir başka araştırmada Demirel (2013), içsel değerlerin yani bireyin doğasında mevcut olup; yaratıcılık, zihinsel uyarı, bağımsızlık, başarma, gelişme gibi değerlerin girişimcilik düşüncesi üzerinde belirleyiciliği olduğunu tespit etmiştir. Sezer (2013) de öğrencilerin girişimci olma niyetlerini etkileyen en önemli faktörlerin başında bağımsızlık, statü ve kazanç isteği olduğunu belirlemiştir. Bunları sırasıyla, başarma isteği, zorunluluk, yakınlarına ve topluma faydalı olmak, kişisel geçmiş, güç isteği, sürekli öğrenme-gelişme ve yenilik isteği, özgüven ve risk iştahı, oluşturma, yakın ilişki ve aktif iş yaşamı isteği izlemektedir. Akpınar ve Küçükgöksel (2015) ise öğrencilerin girişimci olma niyetlerinin önündeki en büyük engelin "başarısızlık korkusu" olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmalar girşimcilik niyeti ile ilgili değişime açıklık ve kendini güçlendirme değerlerinin girişimciliği açıklamada daha etkili olduğu çıkarımının yapılmasında temel oluşturacak düzeydedir. Ayrıca daha geleneksel ve daha uyumcu bir toplum yapısı girişimciliğin düşük düzeyde kalmasında da etkili bir unsur olarak görülmektedir. Ancak bu araştırma sadece girişimcilik üzerinde değerlerin etkisini değil aynı zamanda farklı demografik özelliklere göre değerlerin girişimciliği nasıl açıkladığına bir açıklık getirecektir.

Hipotezler:

H1. Farklı cinsiyetteki bireylerin girişimcilik eğilimini yordayan(açıklayan) değerleri farklılaşmaktadır.

H2. Farklı gelirlerdeki bireylerin girişimcilik eğilimini yordayan değerleri farklılaşmaktadır.

H3. Farklı yerleşim yerlerinde yetişen girişimcilik eğilimini yordayan değerleri farklılaşmaktadır.

Metodoloji

Problemden de anlaşılacağı üzere nicel ve yordayıcı tasarımda bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu edilen değerler Scwhartz (1992; 1996)'ın literatüre kazandırdığı 4 temel boyutta (değişime açıklık, kendini güçlendirme, muhafazakârlık, öz aşmışlık) 10 değer (özyönetim, uyarılım, hazcılık, başarı, güç, geleneksel, güvenlik, uyma, evrensellik, iyilikseverlik) kapsamında ele alınmıştır. Hem temel boyutlardaki değerlerin hem de 10 ayrı değerin girişimciliğe olan cazibeyi, girişimcilik kapasitesini ve girişimcilik niyetini açıklayıcı oranlarını tespit etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Bu değerleri ölçmek için bu çalışmada Schwartz'ın (1992; 1996) değer kuramı temel alınarak Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris ve Owens (2001) tarafından değer yönelimlerini ölçmek için geliştirilmiş olan Portre Değerler Anketi (PDA; Portrait Values Questionnaire) kullanılmıştır. 40 maddeden oluşan bu ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması da gerçekleştirilmiş, bu araştırmada da anket maddeleri bu uyarlama çalışmasındaki gibi kullanılmıştır (Demirutku, 2007; Demirutku ve Sümer, 2010). 10 değer bazında tüm faktörlerin güvenilirliği çeşitli örneklemlerde sağlanmıştır (Demirutku, 2007). Ölçek 6'lı likert ölçeği tarzında ve "6=tam olarak beni tanımlıyor, 1=hiç beni tanımlamıyor" ölçeğinde hazırlanmıştır. Araştırma kurgusunda bağımlı değişken olarak kurgulanan girişimcilik niyeti ise Liñán & Chen (2009) tarafından modellenen bir ölçek aracılığı ile ölçülmüştür. Araştırmacılar ölçeği girişimci niyeti modeli olarak kurgulamış ve içeriğinde girişimciliği ne kadar cazip bulduğu, algıladığı girişimci kapasitesi, algılanan sosyal norm ve girişimci olma niyeti faktörleri bulunmaktadır.

Bulgular

Araştırma 512 lisans düzeyinde okuyan üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler özellikle iktisadi ve idari bilimler alanında girişimcilik eğitimi almış olan arasında seçilmiştir. Küme örnekleme yöntemi kullanılan araştırmalarda girişimcilik dersi alan sınıflar belirlenmiş ve bunlar arasında seçim yapılarak anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini sınamak üzere Yapısal Eşitlik Modellemesi ile LİSREL 8.80 yazılımı aracılığı ile doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak değerler ölçeğinin; birçok araştırmada da olduğu üzere var olan 4 boyutuna göre ilgili maddelerinin uygun dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Ölçeklerin uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeylerdedir. Aynı zamanda faktörler bağlamında incelendiğinde tüm faktörlerin iç tutarlılık katsayıları güvenilirlik için yeterli düzeydedir. Bundan sonra gerçekleştirilecek regresyon analizi için normal dağılım çarpıklık ve basıklık değerleri bağlamında ± 1 aralığında kalarak normal dağılıma uygunluğun da kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Yapıların geçerlilik ve güvenilirliği, aynı zamanda verilerin faktörler bazında normal dağılıma uyumluluğu kabul edilmiştir.

Girişimcilik cazibesi, girişimcilik kapasitesi ve girişimcilik niyetinin bağımlı değişken olduğu üç ayrı model kurularak yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, modellerimizde çoklu bağlantı sorunu görülmemiştir. Tüm modeller anlamlı olmakla birlikte, 3 bağımlı değişkeni de anlamlı biçimde etkileyen ortak boyut değişime açıklık değerlerinin toplandığı boyuttur. Değişime açıklık değerlerine sahip olan bireylerin girişimciliği daha cazip bulduğu (β=0.246, $p<0,001$), girişimcilik kapasitelerini daha yüksek algıladıkları (β=0.121, $p<0,05$) ve bu değerlerin girişimcilik niyetlerini olumlu etkiledikleri (β=0.149, $p<0,05$) görülmüştür. Bunun yanında kendini güçlendirme boyutundaki değerlerin de algılanan girişimcilik kapasitesini (β=0.232, $p<0,001$) ve girişimcilik niyetlerini (β=0.153, $p<0,05$) olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın özgün katkısı; demografik özellikleri farklı olan bireylerin, değerlerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisinin ortaya koyulmasıdır. Bu amaçla farklı cinsiyetteki, farklı yerlerde yetişmiş ve farklı gelir düzeylerine sahip bireyler için farklı regresyon modelleri kurulmuştur. Bireylerin değerleri ile girişimcilik niyetleri arasındaki etki katsayıları cinsiyetlerine, yetiştikleri çevrenin kırsal veya kent olup olmadığına ve ailelerinin gelir düzeylerine göre değiştiği görülmüştür. Kadınlarda (**β=,184)**, kırsal alanlarda yetişmiş bireylerde (**β=,174)**, veya ailelerinin gelir düzeyi düşük olan bireylerde (**β=,164)**, sadece değişime açıklık değerleri girişimcilik niyetlerini anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemiştir. Erkeklerde (**β=,225)**, kent alanlarında yetişmiş bireylerde (**β=,182),** veya ailelerinin gelir düzeyi yüksek olan bireylerde (**β=,179)** ise sadece kendini güçlendirme değerleri girişimcilik niyetini anlamlı ve olumlu bir biçimde etkilemiştir. Böylece cinsiyetin değerlerin

girişimcilik üzerindeki etkisinden düzenleyici bir etkisinin olduğu görülmekte, kurulan H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Bununla beraber erkeklere göre kadınlarda (**β=,143)**, ve yüksek gelirli ailelerde yetişmiş bireylere göre düşük gelirli ailelerde yetişmiş bireylerde (**β=,169)**, değişime açıklık değer boyutu anlamlı ve olumlu biçimde algılanan girişimcilik kapasitesini etkilemektedir. Özaşmışlık boyutu değerleri ise sadece erkek bireylerde (**β=-,265)** algılanan girişimcilik kapasitesini anlamlı ve olumsuz yönde etkilemektedir. Nitekim bireylerin demografik özellikleri, yetişmiş oldukları çevre ve ailelerinin gelir düzeyleri ile farklılaşan değerlerin girişimcilik niyeti, cazibesi ve kapasitesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Gelirin ve yetişme yerinin yine değerler ve girişimcilik ilişkisinde düzenleyici bir rolü olduğu ifade edilebilir. H2 ve H3 hipotezleri de kabul edilmiştir.

Sonuç

Bireylerin girişimcilik eğilimleri sadece eğitim ve yeteneklerine bağlı değildir. Aile ve çevresel bağlamda yetişme tarzları ve hayat deneyimleri onların edindikleri değerleri ve hayattaki paradigmalarını değiştirebilmektedir. Bu araştırma ile de görülmüştür ki girişimcilik değişime; açıklık ve kendini güçlendirme değerleri/güdüleri ile ilişkilidir. Bu değerlere sahip olmayan insanları eğitim ve teşvikler ile girişimciliğe yöneltmek harcanan emek ve zamanın verimliliğini ve etkinliğini düşük kılacaktır. Bireyleri yetiştirme, eğitim bağlamında daha erken yaşta değerler eğitimini gerçekleştirme çabaları girişimcilik için daha önemli görülmektedir. Daha önce yapılan diğer araştırmalarında bulguları bu yöndedir. Ancak bu araştırma ile cinsiyetin, gelir düzeyinin ve yetişilen yerin de önemli rolleri ortaya konmaktadır. Kırsal kesimde yaşayan insanlar, kadın olanlar veya gelir seviyesi düşük insanlar daha çok değişime açıklık değerleri ile girişimciliğe güdülenmekte; kentte yaşayanlar, gelir seviyesi yüksek olanlar veya erkek olanlar daha çok kendini güçlendirme güdüleri ile girişimciliğe yönlenmektedir.

KAYNAKÇA

Akpınar, T., Küçükgöksel, N. Ç. (2015), "Meslek Girişimciliği Engelleyen Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Algısı ve Sebepler", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi: 01, ss.13-19.

Ballı, E., Koca Ballı A. İ. (2014), "Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ve Girişimcilik Eğilimleri, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:18. Sayı:1., ss.101-121.

Demirel, E.T. (2013), "Yaşam Amaçlarının Girişimcilik Düşüncesini Biçimlendirmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , Cilt:12, Sayı:45, ss.123-143.

Demirutku, K. (2004), Turkish adaptation of the portrait values questionnaire. Ankara: Unpublished Manuscript, Middle East Technical University.

Demirutku, K. (2007), Parenting styles, internalization of values, and the self-concept. Unpublished Doctoral Dissertation, Middle East Technical University.

Demirutku, K., Sümer, N. (2010), "Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması", Türk Psikoloji Yazıları, Haziran 2010, 13 (25), ss.17-25.

Naktiyok, A., Timuroğlu, M. K. (2009), "Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, ss.85-103

Schwartz, S. H. (1992), "Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries", Advances in Experimental Social Psychology, 25, pp.1-65.

Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Haris, M. and Owens, V. (2001), "Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human with a different method of measurement", Journal of Cross-Cultural Psychology, 32 (5), pp.519-542.

Schwartz, S. H. (1996), Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. C. Seligman, J. M. Olson ve M. P. Zanna, (Der.), The psychology of values: The Ontario symposium, Vol. 8 içinde (1-24). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Sezer, C. (2013), "Kariyer Olarak Girişimcilik ve Girişimcilik Niyetini Etkileyen Faktörlerin İçerik Analizi İle Belirlenmesi" Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 2, ss. 49-60.

Yıldız, S., Kapu, H. (2012), "Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi'nde Bir Araştırma" , KAÜ-İİBF Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 3, ss. 39-64.

HASTA EMNİYETİ VE HATA YÖNETİMİ İKLİMİ İLE LİDERLİK TARZLARI ETKİLEŞİMİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA9

İrem SERGER

Bahçeşehir Üniversitesi

iremerkilic@hotmail.com

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

İstanbul Üniversitesi

hakki.aktas@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının hasta emniyetine ilişkin tutumları ile örgütte algılanan hata yönetim iklimi ve liderlik tarzının etkileşimi tanımlayıcı ve ilişkisel modellerle incelenmiştir. Tanımlayıcı araştırma modelinde; örnekleme ait tanımlayıcı demografik bulgular sunulmuştur. Bu amaçla özel bir hastane grubunda görev yapan 171 sağlık çalışanı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. İlişkisel model kapsamında araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşim korelâsyon ve regresyon analizleri vasıtasıyla yorumlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütte algılanan hata yönetimi iklimi ve algılanan etkileşimsel liderlik tarzı ile sağlık çalışanlarının hasta emniyetine ilişkin tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcutken, algılanan dönüşümsel liderlik tarzı ile hasta emniyet tutumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Hata Yönetimi, Emniyet Tutumları, Liderlik Tarzı, Etkileşimsel Liderlik, Dönüşümsel Liderlik, Emniyet Kültürü, Hata Yönetim Sistemi

1. Giriş

Sağlık kurumlarında hasta emniyeti çok sayıda departman, çalışan ve faktörün etkileşimi sonucunda sağlanan, sektördeki kuşkusuz en önemli konulardan biridir. Tıbbi bakım ve hatalara bağlı olarak ortaya çıkabilecek, hasta ve yakınlarına zarar verebilecek olayların gerçekleşmemesi için sağlık kurumları tarafından alınan ve tüm sağlık görevlileri tarafından uygulanan önlemlerin tamamı olarak düşünebilecek hasta emniyeti kavramı, kaliteli sağlık hizmeti vermek için bir ön koşul olarak benimsenmelidir (Baykal vd., 2010: 40).

Havacılık ve sağlık sektörlerinde emniyet davranışlarını karşılaştıran araştırmalar tıpta emniyet kültürünün havacılığın çok gerisinde kaldığını ve gelişmesi gerektiğini göstermektedir. Buna rağmen çok az sağlık kuruluşu emniyetin ne derecede stratejik bir öncelik olduğunu ve kültürlerinin hasta emniyetini destekleyip desteklemediğini değerlendirmektedir (Pronovost vd., 2003: 405). Bu konunun özellikle de akademik olarak sınırlı bir seviyede ele alındığı Türkiye'de araştırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Organizasyonel ve bireysel hataların kaçınılmaz olduğu gerçeğinin ışığında, kurumların sadece hata önleme üzerine eğilmemelerinin; aynı zamanda çalışanlarını hatalarından elde ettikleri tecrübelerini paylaşmaya ve tartışmaya yönlendirmelerinin, sonuç olarak da gerçek başarıya ulaşmak için hatalarından öğrenmeye teşvik etmelerinin en mantıklısı olacağı söylenebilir (Cigularov vd., 2010: 1500). Yani geleneksel ''Hata Önleme'' perspektifinden ''Hata Yönetimi''ne geçişten bahsedilebilir. Hedef, hataların kötü sonuçlarını kontrol altına almak, iyi sonuçlarını duyurmak ve teşvik etmektir (Van Dyck vd., 2005: 1228). Yapılan hatalara en büyük etkinin liderlik, karar verme süreci, ekip koordinasyonu gibi insan kaynaklı olduğu söylenebilir. İyi liderlik iyi ekipleri ve dolayısıyla iyi hizmeti beraberinde getirir. İyi liderliği sağlamanın en önemli yolu da çalışanların ihtiyaçları ve görüşlerini anlayıştan geçer (Firth-Cozens ve Mowbray, 2001: ii5). Liderlik tarzları ile örgütsel çıktılar arasında da bir neden sonuç ilişkisi vardır (Pfeffer, 1997: 104). Sağlık sektöründeki çalışmalar dönüşümsel liderlik tarzının emniyet performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu

9 *Bu bildiri, İrem SERGER'in Bahçeşehir Üniversitesi'nde Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ danışmanlığında yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışmasının pilot uygulamasından türetilmiştir.*

ortaya koymuştur. Ayrıca psikologlar tarafından dönüşümsel liderlik, sağlık sektöründe uygulanması gereken bir liderlik türü olarak belirlenmiştir (Flin ve Yule, 2004: 46).

2. Teorik Temel

2.1. Hasta Emniyeti

Hasta emniyeti kuramı her türlü iş ve ihmalden kaynaklanabilecek hatalardan doğacak zararların önlenmesi olarak ifade edilebilir (Bodur ve Filiz, 2009: 348). Hasta emniyetine gerekli önem verilmediğinde büyük zararların ortaya çıkabileceğini gösteren birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan biri Amerika Birleşik Devletleri Tıp Enstitüsü'nün (IOM) 1999 yılında yayınladığı "Hata İnsana Mahsustur: Daha Emniyetli bir Sağlık Sistemi Kurmak ("To Err is Human: Building a Safer Health System") isimli çalışmadır ve hasta emniyeti standartlarının temellerinin atılmasına vesile olmuştur. Harvard ve Utah-Colorado Medikal Uygulama Çalışmaları sonuçlarına dayanılarak Amerika Birleşik Devletleri'nde yıllık 44.000 ila 98.000 ölümün sadece medikal hatalardan kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu sayı araba kazaları, göğüs kanseri veya AIDS kaynaklı ölümlerden çok daha yüksek bir rakamdır (Baker, 2005: 3). Medikal hataların hasta sağlığı ve ölümlerine etkisinin yanında finansal olarak da oldukça tahrip edici bir yanı vardır. Yine IOM'un yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre ilaç hataları yıllık 2 milyar dolar direk zarar, 17 ila 29 milyar dolar arası da dolaylı zarara sebep olmaktadır (Kohn vd., 2000). Bu çalışma ve çarpıcı sonuçları ile tüm Dünya'da "Hasta Emniyeti" sağlık sektöründe en önemli konular arasında yerini almıştır ve ölçümlenip geliştirilmesi için birçok çalışma başlatılmıştır. Annenberg Konferansı'ndan sonra hatalarda bireysel suçlamaları bir kenara bakıp her seviyenin hatayı daha çok sahiplenmesi ve sorumluluğunu artırması yoluna gidilerek hasta emniyetini geliştirme yolları aranmaya başlanmıştır (Zohar vd., 2007: 1312). Bununla birlikte Hasta emniyeti hizmet kalitesinin çok kritik bileşenlerinden bir tanesidir (Naveh vd., 2005: 948). Kurumların kaliteli sağlık hizmeti sunmaları için hasta emniyetini güvence altına almaları çok önemlidir. Hastaların emniyetli ortamlarda, kendilerine zarar getirecek her türlü durumdan korunmak suretiyle hizmet almalarını sağlamak hasta yönetimleri ile tüm sağlık çalışanlarının ana sorumluluğudur (Baykal vd., 2010: 40).

2.2. Liderlik Tarzları (Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik)

Bass ve Avolio'nun ''Dönüşümsel Liderlik'' modeli, sağlık sektörüne uyarlanabilecek çok sayıda liderlik modelinden biridir ve son zamanlarda akademik kaynaklarda baskın çıkmaktadır. Bu modelde dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik arasında bir ayırım yapılır. Etkileşimsel liderlik, liderin takipçileri üzerinde güç ve otoriteye sahip olduğu, hedef ve amaçlarına güç kullanarak ulaştığı geleneksel bakıştan doğar (Firth-Cozens ve Mowbray, 2001: ii5). Etkileşimsel liderlik organizasyonel görevlerin tamamlanması, çalışanların işlerini daha eksiksiz ve verimli yapması ile ilgiliyken; dönüşümsel liderlik gelişme ve insanların kendilerini daha çok zorlayan hedeflere adamasıyla alakalıdır. Etkileşimsel liderlik güvenilirlik ve öngörülebilirlik, dönüşümsel liderlik ise yüksek motivasyon, gelişime yönelmeyi getirir (Zohar, 2002: 88). Dönüşümsel liderler de etkileşimsel liderler gibi iş görenlerin ihtiyaç ve taleplerini ele alırlar. Fakat onların bir adım daha ötesine geçip iş görenlerin potansiyellerini de incelerler, sadece mevcut değil yüksek düzeyli ihtiyaçlarını da öngörmeye çalışırlar ve onların tüm benlikleriyle meşgul olurlar (Demir ve Okan, 2008: 75).

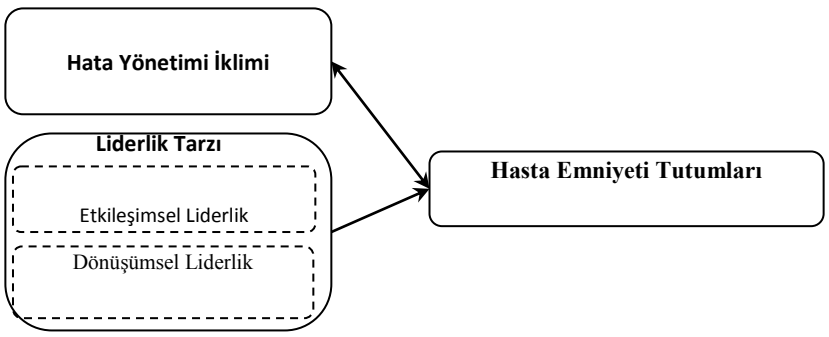
Dönüşümsel liderlik sağlık sektörü için özellikle de ''değişim''e odaklandığı için en iyi liderlik stili olarak kabul edilmektedir (Firth-Cozens ve Mowbray, 2001: ii6). Bununla birlikte dönüşümsel ve katılımcı liderlik tarzlarının sağlık sektöürnde emniyet performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla dönüşümsel liderlik sağlık sektöründe uygulanması gereken bir liderlik türü olarak belirlenmiştir (Flin ve Yule, 2004: 46). Dönüşümsel liderlik değer bazlı ve kişiselleştirilmiş bir etkileşime dayanır ve emniyet için daha duyarlı olmayı gerektirir (Zohar, 2002: 77). Bu liderlik tarzının özellikle açık iletişime dayalı olması ve gelişimi odak noktasına konumlandırması onu emniyet için tercih edilecek hale getirir. Ekip çalışanlarının profesyonel gelişimi özellikle rutin olmayan işlerin ve problemlerin olasılığının ya da etkisinin yükseldiği işlerde gereklidir çünkü bu durumlar geniş bir teknik ve karar verme becerisi gerektirir. Bu gelişim de dönüşümsel liderliğin ana odak noktalarından biridir. Davranışsal emniyet kalitesi, grup iletişimi ve bireysel gelişimi etkileyen lider üye alışverişine bağlıdır. Bu dönüşümsel liderliğin neden birçok kazanın öngörücüsü olduğunu açıklar (Zohar, 2002: 89).

2.3. Hata Yönetimi

İnsan hatası özellikle yüksek stres altındaki durumlarda kaçınılmazdır (Hales ve Pronovost, 2006: 231). Hata yönetiminin ana felsefesi kaçınılmaz olduğu kabul edilen bir hatanın yapıldıktan sonra, bu hata ve sonuçları ile etkin bir şekilde başa çıkmak ve tecrübeler aracılığı ile çıkarılan derslerle gelecekte oluşabilecek benzer hataları önlemektir (Cigularov vd., 2010: 1500). Hata yönetimini benimseyen organizasyonlar öncelikle hataların nasıl gerçekleştiği ile ilgilenirler, sonra da bu hataların bir daha gerçekleşmemesi için nasıl süreçler ve sistemler geliştirilebileceği üzerinde çalışırlar (Guchait vd., 2012: 12). Dolayısıyla hasta emniyetini sağlamadaki ana basamaklardan biri hataların doğru mekanizmalarla raporlandığı, analiz edildiği, konu ile aksiyon ve bir daha gerçekleşmemesi için önlem alındığı bir iklim yaratmaktır.

3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanlarca algılanan liderlik tarzları ve algılanan hata yönetim iklimi ile çalışanların emniyet davranışlarına ilişkin tutumların etkileşiminin belirlenmesidir. Bireylerin örgütte hâkim olan liderlik davranışları ve örgütün hata yönetim ikliminin, emniyet tutumlarını nasıl etkilemekte olduğu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Tanımlayıcı araştırma modelinde örnekleme ait tanımlayıcı demografik bulgular sunulmuş, ilişkisel model kapsamında araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşimine ilişkin korelâsyon ve regresyon analizleri ile yorumlanmıştır. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki etkileşim simgesel olarak Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Simgesel Araştırma Modeli

Araştırmanın temel sorusu:

Sağlık çalışanlarınca algılanan liderlik davranışları ve örgütteki hata yönetimi iklimi hasta emniyetine ilişkin davranışlarını nasıl etkilemektedir?

3.1. Çalışma Grubu

Araştırma özel bir hastaneler grubunun İstanbul'da bulunan üç hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Katılımcılara intranet sistemi üzerinden çevrimiçi anket gönderilmiş, gerekli kurumsal izinler alınmış ve anket uygulaması Eylül-Ekim 2016 tarihlerinde gerçekleştirilmiş, araştırmaya 171 sağlık çalışanı katılmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

***Hasta Emniyeti Tutum Ölçeği*:** Bu çalışmada Sexton vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması 2010 yılında Baykal vd. tarafından yapılan *"iş doyumu", "ekip çalışması", güvenlik iklimi", "yönetim anlayışı", "stresi tanımlama"* ve *"çalışma koşulları"* olmak üzere beş boyutlu 5'li likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında) 46 maddelik Hasta Emniyeti Tutum Ölçeği (The Safety Attitudes Questionnaire, SAQ) kullanılmıştır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyinin artması hasta emniyetine ilişkin tutumlarının da olumlu yönde arttığını ifade etmektedir.

***Hata Yönetim İklimi Ölçeği*:** Hata yönetim iklimini ölçümlemek için 2005 yılında van Dyck vd. tarafından yayınlanan, toplam 15 ifadeden oluşan 5'li likert tipi (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında) ölçek kullanılmıştır. Ölçek, *"hatalardan öğrenme", "hatalar hakkında düşünme", "hata yetkinliği"* ve *"hata iletişimi"* boyutlarından oluşmaktadır. *''The effects of error management climate and safety communication on safety''* isimli makalede (Cigularov vd., 2010) kullanılan versiyonu Türkçe'ye araştırmacılar tarafından uyarlanmıştır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyinin artması örgütte algılanan hata yönetimine ilişkin algılamaların da olumlu yönde arttığını ifade etmektedir.

***Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği*:** Liderlik tarzını ölçümlemek için 2000 yılında Avolio, Bass ve Jung tarafından geliştirilen Türkçesi www.mingarden.com sitesinden elde edilen ve başka araştırmalarda (Demir ve Okan, 2008) da kullanılan ''Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'' (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ-5X Kısa formu) kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında) dönüşümsel liderlik boyutu, ideal etki tutumlarına ilişkin sekiz ifade ve zihinsel teşvik, ilham verici motivasyon ile bireysel ilgi tutumlarına ilişkin dörder ifade ile ölçülmüş; etkileşimsel liderlik boyutu ise, koşullu ödül ve istisnalarla aktif yönetim tutumlarına ilişkin dörder ifade olmak üzere 28 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyinin artması dönüşümsel veya etkileşimsel liderlik algısının arttığını ifade etmektedir.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

İstatistiki analiz sürecinin ilk adımında verilerin doğruluğu kontrol edilmiş, ters ifadeler kodlanmış, eksik veriler seri ortalama değerleri ile değiştirilmiş ve uç değerler ayıklanmıştır. Araştırmada her bir ölçeğin güvenirlik analizi için Cronbach Alpha analizi, yapı geçerliliği için ise doğrulayıcı faktör analizleri temel bileşenler ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması durumunda faktörler oluşturulmuştur (Büyüköztürk, 2009:124). Ölçekler bazında sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların 129'u kadın, 42'si erkeklerden oluşmakta, 55'i evli, 115'i ise bekârdır. Eğitim durumları incelendiğinde 55 katılımcının lisans, 46 katılımcının yüksek lisans ve doktora mezunu, 70 katılımcının ise ön lisans ve lise mezunu olduğu görülmektedir.

Hasta Emniyeti Tutum Ölçeği: Güvenirlik analizi kapsamında madde-toplam korelâsyonu incelenmiş, düşük korelâsyon değerine sahip olan bir madde ile faktör analizinde düşük faktör yüklenen altı ifade analiz dışı bırakılmıştır. Faktör analizi kapsamında veri setine ilişkin değerler: KMO=0,937 ve X2 Bartlett test (703)=6177.321 p<0.000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi bulgularına göre ölçeğin Türkçe'ye uyarlanan versiyonundan farklı olarak; *"iş doyumu", "ekip çalışması ve güvenlik iklimi", "yönetim anlayışı", "stresi tanımlama"* ve *"çalışma koşulları"* olmak üzere beş temel faktör yapısı elde edilmiş olup toplam açıklanan varyans değeri %72.85 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.940 olarak hesaplanmıştır.

Hata Yönetimi İklimi Ölçeği: Güvenirlik analizi bağlamında yapılan madde-toplam korelâsyonu bulguları ve faktör analizinde tüm maddeler korunmuştur. Ölçeğinin faktör analizi bağlamında veri setine ilişkin değerleri: KMO=0,963 ve X2 Bartlett test (105)= 2272.478p<0.000 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin orijinalinde hata yönetimi iklimi *"hatalardan öğrenme", "hatalar hakkında düşünme", "hata yetkinliği"* ve *"hata iletişimi"* boyutlarından oluşmakla birlikte bu araştırmada tek faktör altında birleşmiş *"Hata Yönetimi İklimi"* olarak isimlendirilmiştir. Toplamda açıklanan varyans değeri %67.06'dır ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.964 olarak hesaplanmıştır.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği: Güvenirlik analizi kapsamında madde-toplam korelâsyonu incelenmiş, tüm maddeler korunmuş ancak faktör analizinde düşük faktör yüklenen üç ifade analiz dışı bırakılmıştır. Veri setine ilişkin değerler: KMO=0,965 ve X2 Bartlett test (300)= 5293.190 p<0.000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin orijinaliyle paralel olarak dönüşümsel

ve etkileşimsel liderlik boyutları elde edilmiş olup, toplamda açıkladığı varyans değeri %76.32'dir ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.983 olarak hesaplanmıştır.

4.2. Korelâsyon Analizleri

Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi bağlamında (birinci araştırma sorusu) yapılan pearson korelâsyon analizi Tablo 1'de sunulmuştur. Korelâsyon katsayıların değerlendirilmesi kapsamında r<0,40 oranı zayıf, r=0,40 ila 0,59 oranları orta, r=0,60 ila 0,74 oranları iyi ve r>0,75'den yüksek oranlar mükemmel olarak ifade edilmektedir (Şencan, 2005: 279).

Elde edilen bulgulara göre iş doyumu ile korelâsyon değerleri şöyledir: Yönetim anlayışı ile (r=.785, p<.01), stresi tanımlama ile (r=-.309, p<.01), hata yönetimi iklimi ile (r=.746, p<.01), dönüşümsel liderlik ile (r=.605 p<.01), etkileşimsel liderlik ile (r=.656 p<.01), bütün olarak hasta emniyeti ile (r=-.723, p<.01) olarak ölçülmüştür. Yönetim anlayışı ile diğer değişkenler arasındaki korelâsyon değerleri ise şöyledir: stresi tanımlama ile (r=-.303, p<.01), hata yönetimi iklimi ile (r=.712, p<.01), dönüşümsel liderlik ile (r=.639, p<.01), etkileşimsel liderlik ile (r=.677, p<.01), bütün olarak hasta emniyeti ile ise (r=.686, p<.01) olarak hesaplanmıştır. Stresi tanımlama ile diğer değişkenler arasındaki korelâsyon değerleri ise şöyledir: çalışma koşulları ile (r=.483, p<.01), hata yönetimi iklimi ile (r=-.321, p<.01), dönüşümsel liderlik ile (r=-.304, p<.01), etkileşimsel liderlik ile (r=-.321, p<.01), bütün olarak hasta emniyeti ile ise (r=.271, p<.01) olarak hesaplanmıştır. Çalışma koşulları ile bütünsel hasta emniyeti arasındaki korelâsyon değeri (r=.610, p<.01) olarak hesaplanmıştır. Hata yönetimi iklimi ile dönüşümsel liderlik arasındaki korelâsyon (r=.723, p<.01) iken etkileşimsel liderlik için bu değer (r=.745, p<.01) olarak ölçülmüştür. Yine hata yönetimi ikliminin bütünsel olarak hasta emniyeti ile ilgili korelâsyonu (r=.569, p<.01) olarak hesaplanmıştır. Dönüşümsel liderlik ile etkileşimsel liderlik arasındaki korelâsyon (r=.853, p<.01), tüm boyutları ile hasta emniyeti ile korelâsyonu ise (r=.474, p<.01) olarak hesaplanmıştır. Etkileşimsel liderliğin bütünsel hasta emniyeti ile korelâsyonu ise (r=.531, p<.05) olarak ölçülmüştür.

Hata yönetimi iklimi ile bütünsel olarak hasta emniyeti arasındaki anlamlı korelâsyon oldukça dikkat çekicidir. Bu durum pozitif bir hata yönetimi ikliminin hasta emniyetini artırıcı etkisi olacağı hipotezini destekler niteliktedir. Etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik tarzlarının hem hasta emniyeti alt boyutları, hem de hata yönetim iklimi ile korelâsyonlarının ilişkili olması dikkat çekici bir bulgudur.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler ve Pearson Korelâsyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1) İş Doyumu	3,79	,858	1**	,785**	-,309**	,084	,746**	,605**	,656**	,723**
2) Yönetim Anlayışı	3,71	,873		1	-,303**	,010	,712**	,639**	,677**	,686**
3) Stresi Tanımlama	2,78	1,072			1	,483**	-,321**	-,304**	-,321**	,271**
4) Çalışma Koşulları	4,02	1,173				1	,021	-,089	-,032	,610**
5) Hata Yönetimi İklimi	3,68	,806					1	,723**	,745**	,569**
6) Dönüşümsel Liderlik	3,50	1,014						1	,853**	,474**
7) Etkileşimsel Liderlik	3,68	,922							1	,531**
8) Hasta Emniyeti *(Tüm Boyutlar)*	3,55	,571								1

* **Korelâsyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)** ** **Korelâsyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)**

4.3. Regresyon Analizleri

Regresyon analizlerine geçilmeden önce değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı problemi kontrol edilerek en yüksek VIF değerinin 10'dan küçük olduğu (çoklu bağıntı probleminin olmadığı) görülmüştür. Verilerin Durbin-Watson değerlerinin 1,5 ile 2,5 arasında dağıldığı, dolayısıyla otokorelâsyon olmadığı anlaşılmıştır. Eşvaryanslılık durumu da incelenerek regresyon hata terimlerinin varyansının sabit dağıldığı ve hata terimlerinin normale yakın olduğu görülmüştür

(Orhunbilge, 2010). Araştırmanın ikinci sorusu bağlamında bireylerin hasta emniyetine ilişkin tutumları ile örgütte algılanan hata yönetimi iklimi ve algılanan liderlik tarzı arasındaki etkileşim, adım adım (stepwise) regresyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Tablo 2'de yapılan regresyon analizleri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası etkileşimler verilmiştir. Regresyon analizinde bütün bir boyut olarak hasta yönetimine ilişkin tutumlar bağımlı değişken, bağımsız değişkenler ise hata yönetimi iklimi ve liderlik tarzları (etkileşimsel ve dönüşümsel) değişkenleri alınmıştır.

Tablo 2. Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Hasta Emniyeti Tutumları			
Bağımsız Değişken:	***β***	***t***	***p***
Hata Yönetimi İklimi	0.390	4.185	0.000
Etkileşimsel Liderlik	0.240	2.570	0.011
***R*=0.591; Düzeltilmiş R^2=0.342; *F* =45.135; *p*=0.000**			

Regresyon modeline göre sağlık çalışanlarının hasta emniyetine ilişkin tutumları üzerinde örgütte algılanan hata yönetimi ikliminin etki katsayısı (β = 0.390, p=0.000) ve çalışanların algıladıkları liderlik tarzları bağlamında etkileşimsel liderliğin etki katsayısı (β = 0.240, p=0.011) olarak hesaplanmıştır. Dönüşümsel liderlik algısının sağlık çalışanlarının hasta emniyetine ilişkin tutumları üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin çıkmaması dikkat çekicidir. Bu durum kültürel bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Zira Sargut (2015), Türk insanının süreç odaklı olduğunu, örgütsel yaşamda sürekli liderinin gözetiminde olmayı beklediğini ifade etmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Hasta emniyeti alt boyutlarından olan iş doyumu ile hata yönetim iklimi ve yönetim anlayışı arasında anlamlı bir korelâsyon tespit edilmiştir. Bu durum Fernández'in (2007) hata yönetim sistemleri, farkındalık, emniyetin önemi, motivasyon ve bağlılık arasında kurduğu ilişkiyi destekler niteliktedir. Hasta emniyetinin negatif ifadeler içeren iki alt boyutu olan stresi tanımlama ve çalışma koşulları arasındaki pozitif korelâsyon da oldukça anlamlıdır. Hasta emniyeti bütünsel olarak ele alındığında, algılanan hata yönetim iklimi ve etkileşimsel liderlik tarzının etkisinin tespit edilmesi anlamlı olduğu kadar şaşırtıcı bir sonuçtur. Thomas'ın (2004) belirttiği gibi hata yönetimi becerileri gelişmiş ekip üyelerini bünyesinde barındıran ya da mevcut çalışanlarını bu yönde beceriler geliştirmesi için eğiten organizasyonlar, hem aktif hatalara hem de bu hatalara sebep olabilecek örtülü sebeplere karşı ekstra bir savunma geliştirebilirler; dolayısıyla hata yönetimi ikliminin emniyet tutumları üzerindeki etkisinin büyük olduğu öngörülmektedir. Bunun yanında algılanan etkileşimsel liderlik tarzının hasta emniyet tutumları üzerinde anlamlı bir etkisi ölçümlenirken, dönüşümsel liderliğin anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmemiştir. Bu durumun kültürel bazı faktörlere dayanabileceği düşünülmektedir. Her ne kadar Bass ve Avolio'ya (1999) göre günümüz iş dünyasında dönüşümsel liderlik tarzı pazar koşulları ve işgücünün değişen yapısı ile normatif bir teori olarak görülse; bu ortamda daha verimli ve etkin olmak isteyen örgütlerin dönüşümsel liderlik tarzına sahip olan liderlere yer vermeleri gerekse, etkileşimsel liderliğin getirdiği yaklaşımlara ise daha az ağırlık vermeleri önerilse de; Türkiye'deki sağlık çalışanlarının daha süreç ve kontrol odaklı etkileşimsel liderlik tarzında, daha pozitif emniyet tutumları sergiledikleri düşünülebilir. Değerlendirmelerin özel bir zincir hastanenin tüm sağlık çalışanları bağlamında değerlendirilip genelleme yapılmasının olanaksız olduğu göz önünde bulundurulması ve sağlık sektöründe daha geniş örneklemler ile çalışmanın uygulanmasında fayda olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Avolio B.J., Bass B.M. ve Jung D.I. (1999), "Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72 (4), pp 441-462.

Baker D. (2005), "Medical teamwork and patient safety: The evidence-based relation", Citeseer, pp 3.

Baker D. P., Day R. ve Salas E. (2006), "Teamwork as an essential component of high-reliability organizations", Health services research, 41(4p2), pp 1576-1598.

Bass B.M. (1997), "Does the Transactional/Transformational Leadership Transcend Organizational and National Boundaries?", American Psychologist, 52(2), pp 130-139.

Baykal Ü., Şahin N.H. ve Altuntaş S. (2010), "Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması", Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 7(1), pp 39 – 45.

Bodur S. ve E. Filiz (2009), "A survey on patient safety culture in primary healthcare services in Turkey.", International journal for quality in health care, 21(5), pp 348-355.

Büyüköztürk, Ş. (2009), Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (9. baskı), Pegem Yayınları, Ankara.

Cigularov K. P., Chen P.Y. ve Rosecrance J. (2010), "The effects of error management climate and safety communication on safety: A multi-level study", Accident Analysis & Prevention, 42(5), pp 1498-1506.

Demir H. ve Okan T. (2008), "Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi", pp 72-90.

Fernández-Muñiz B., Montes-Peón J.M. ve Vázquez-Ordás C.J. (2007), "Safety management system: Development and validation of a multidimensional scale.", Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 20(1), pp 52-68.

Firth-Cozens J. ve Mowbray D. (2001), "Leadership and the quality of care", Qual Health Care, 2, pp 3-7.

Flin R. ve S. Yule (2004), "Leadership for safety: industrial experience" Quality and safety in healthcare, 13 (suppl 2), pp ii45-ii51.

Guchait P., Kim M. G. ve Namasivayam K. (2012), "Error management at different organizational levels–Frontline, manager, and company.", International Journal of Hospitality Management, 31(1), pp 12-22.

Hales B. M. ve P. J. Pronovost (2006), "The checklist-a tool for error management and performance improvement.", Journal of critical care, 21(3), pp 231-235.

Kohn L.T., Corrigan J.M. ve Donaldson M.S. (2000), "To Err is Human: Building a Safer Health System", Institute of Medicine (US) Committee on Quality of Health Care in America, National Academies Press, Washington.

Naveh E., Katz-Navon T., Stern Z. (2005), "Treatment errors in healthcare: a safety climate approach." Management Science, 51(6), pp 948-960.

Orhunbilge, N. (2010), Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

Pfeffer J. (1997), "The Ambiguity of Leadership", Academy of Management Review, pp 104-112.

Pronovost P., Weast B. ve Holzmueller C.G. (2003), "Evaluation of the culture of safety: survey of clinicians and managers in an academic medical center'', Quality and safety in health care, 12(6), pp 405-410.

Sargut, A. S. (2015), Lider Yöneticinin Benliğine Yolculuk, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Thomas M. J. (2004), "Predictors of threat and error management: Identification of core nontechnical skills and implications for training systems design" The international journal of aviation psychology, 14(2), pp-207-231.

Van Dyck C., Baer M., Frese M. ve Sonnentag S. (2005), "Organizational error management culture and its impact on performance: a two-study replication", Journal of Applied Psychology, 90(6), 1228.

Zohar D., Livne Y., Tenne-Gazit O., Admi H. ve Donchin Y. (2007), "Healthcare climate: A framework for measuring and improving patient safety", Critical Care Medicine, 35(5), pp 1312-1317.

Zohar, D. (2002), "The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups." Journal of Organizational Behavior, 23(1), pp 75-92.

YERALTI KÖMÜR MADENLERİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ: BİR NİTEL ARAŞTIRMA

Deniz DÖNMEZ

Park Holding, d.donmez@cinergroup.com.tr

Bahadırhan Aybars GÜLENSOY

Park Holding, b.gulensoy@cinergroup.com.tr

Serkan İBİŞ

Park Holding, s.ibis@cinergroup.com.tr

ÖZET

Bu çalışma çok tehlikeli bir sektör olan maden sektöründe kullanılabilecek bir Güvenlik Kültürü Matrisi oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda bir yeraltı kömür madeni işletmesinde yönetici pozisyonunda çalışan bireylerle güvenlik kültürünün farklı boyutları hakkında mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yapılan mülakatlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve çalışma sonucunda oluşturulan olan Güvenlik Kültürü Matrisi'nin daha sonraki çalışmalarda güvenlik kültürü ölçme aracı olarak kullanılabileceği öngörülmüştür. Böylece kurumlar kendi güvenlik kültürlerinin zayıf yönlerini güçlendirmek amacıyla sürekli iyileştirme çalışmaları yapabilecek ve güvenlik kültürünün gelişimine katkıda bulunabileceklerdir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Güvenlik Kültürü, Maden, Nitel Araştırma

1. Giriş

Çok tehlikeli sektörlerden biri olan maden sektöründe yaşanan iş kazaları binlerce insanın ölümüne, milyonlarca iş günü kaybına ve milyar dolarlarla ifade edilen maddi zarara sebep olmaktadır (ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu, 2012). Tüm bu zararları azaltmanın ilk ve en büyük adımı, örgüt kültürünün bir alt elemanı olan güvenlik kültürünün boyutlarını tanımlamaktır. Güvenlik kültürü yalnızca iş kazalarıyla değil; risk alma davranışı, güvenli davranış, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel faktörlerle de yakından ilişkilidir (Amponsah-Tawiah, Ntow, ve Mensah, 2016; Vifladt, 2016).

Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her seviyesindeki her bir grubun her bir üyesinin işçi ve toplum güvenliğine verdiği değeri ve önceliği ifade eder. Güvenlik kültürü, bireylerin ve grupların güvenliğe yönelik aldığı bireysel sorumluluk; güvenlik bilgisini korumaya, geliştirmeye ve iletmeye yönelik eylemler; aktif öğrenme çabası; hatalardan öğrenilen dersler ışığında birey ya da grup bazında davranış düzenlemesi ve değişikliği; ve son olarak bu değerlerin sorumluluğuna sahip olma olarak ifade edilebilir (Wiegmann vd., 2004). Esasında güvenlik kültürü tanımı üzerinde bir uzlaşmadan bahsetmek mümkün olmasa da, bu alanda çalışan birçok uzman güvenlik kültürünün çok boyutlu bir kavram olduğu konusunda hemfikirdir. Birleşik Krallık Ulusal Sağlık Sistemi'nin (National Health System – NHS) desteği ile Parker ve arkadaşları tarafından hastanelerdeki hasta güvenliği kültürü boyutlarını belirlemek için geliştirilen Manchester Hasta Güvenliği Yapısı'nda (Manchester Patient Safety Framework – MaPSaF) güvenlik kültürü 5 basamakta ele alınmıştır: patolojik, reaktif, bürokratik, proaktif, üretken. Patolojik basamakta güvenlik kültüründen bahsetmek mümkün değil iken, üretken basamağa doğru güvenlik kültürünün gelişmişlik düzeyi artmaktadır. Dolayısıyla patolojik basamakta ortaya çıkan sorunlar için bir "günah keçisi" aranırken üretken basamakta herkes kendi sorumluluğunu bildiğinden böyle bir durum söz konusu değildir (National Health System, 2006). Çalışmamızın amacı da, bu alanda kabul görmüş MaPSaF mantığını Türkiye'de yeraltı kömür madenleri sektörüne uyarlayarak bu sektörün güvenlik kültürü boyutlarını tanımlamak ve maden sektöründe kullanılabilecek bir Güvenlik Kültürü Matrisi oluşturmaktır.

2. Yöntem

Bir yeraltı kömür madeni işletmesinde çalışma yapmak üzere, Orta Doğu Teknik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik izin alınmıştır. Çalışma kapsamında, yönetici olarak görev yapan 9 beyaz yaka çalışanı ile bireysel olarak yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda 7 boyutu ve farklı alt boyutları olan bir Güvenlik Kültürü Matrisi oluşturulmuştur. Matrisin boyutları çalışma planı; eğitim ve bilgilendirmeler; kazaların sebeplerini

araştırma ve kazalardan ders çıkarma; İş sağlığı ve güvenliği (İSG) organizasyonu, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılım sağlanması; hijyen ve sağlık gözetimi; fiziksel koşulların gözetimi; risk değerlendirmesi ve acil durum planlaması olarak belirlenmiştir. Mülakat öncesinde güvenlik kültürünün 5 basamağı, 5 farklı şirket tipi olarak çalışanlara aktarılmış ve sonrasında bu şirketlerin güvenlik kültürünün farklı boyutları düşünüldüğünde nasıl hareket edebilecekleri sorulmuştur.

3. Bulgular

Yeraltı kömür madenciliği sektöründe kullanılabilecek bir Güvenlik Kültürü Matrisi oluşturma hedefiyle yapılan mülakatların sonuçları içerik analizi ile elde edilmiştir. Buna göre, oluşturulan 7 güvenlik kültürü boyutu patolojik, reaktif, bürokratik, proaktif ve üretken basamaklar için ayrı ayrı değerlendirilmiş ve tanımlanmıştır. İçerik analizi bulguları, kurum çalışanlarının güvenlik kültürünün farklı basamaklarını tanımlama şeklinin MaPSaF ile büyük oranda tutarlı olduğunu göstermektedir.

3.1. Çalışma Planı (İş planı, vardiya değişimi, yemek arası, molalar vb.)

3.1.1. Patolojik

İş planı ya hiç yapılmaz ya da tamamen üretim endeksli olarak yapılır. Çalışanların fiziksel ihtiyaçlarına önem verilmez. Üretim endeksli bir çalışma yapıldığı için çalışanların yemek araları ve dinlenme molaları yoktur. Üretimi durdurmamak adına vardiya değişimi yeraltında yapılır.

3.1.2. Reaktif

Çoğunlukla üretim endeksli olan bir iş planı yapılır. Üretim çalışanların ihtiyaçlarından daha önemlidir. Bu sebeple yemek arası yalnızca üretim şartları uygunsa verilir. Yemek arası dışında bir mola ile kaybedecek zamanları yoktur. Üretimi durdurmamak için vardiya değişimi çoğunlukla yeraltında yapılır.

3.1.3. Bürokratik

Çoğunlukla üretim odaklı bir iş planı yapılır ve bu planın kayıtları tutulur. Üretimin durmasını engellemek için çalışanlar dönüşümlü olarak kısa süreli yemek araları verirler. Yemek arası haricinde mola verilmez. Vardiya değişimi işin durumuna göre yeraltında ya da yer üstünde yapılır.

3.1.4. Proaktif

İş güvenliğini sağlayarak üretimi gerçekleştirme amaçlı, ayrıntılı ve uzun vadeli iş planları yapılır. Bu planlar raporlanarak kayıt altına alınır. Yapılan plana yemek arası da dahil edilir ve ekibin çalışma durumuna göre yemek arası planlanır. Yemek arası haricinde mola verilmez. Vardiya değişimi çoğunlukla yer üstünde yapılır.

3.1.5. Üretken

İş güvenliği hedeflerini üretim hedeflerinin önünde tutarak kısa ve uzun vadeli iş planları yapılır. Bu planlar yapılırken çalışanların fikirleri göz önünde bulundurulur. Yapılan plana yemek arası da dahil edilir. Yemek arası haricinde molalar ihtiyaca göre belirlenir. Vardiya değişimi üretimin durdurulmasıyla yer üstünde yapılır.

3.2. Eğitim ve Bilgilendirmeler

3.2.1. Patolojik

Eğitim ve bilgilendirme pratikte yoktur; varsa kağıt üzerinde mevzuatın gerekliliklerini sağlamak için vardır. Onun dışında yalnızca usta-çırak ilişkisine dayalı bir eğitim söz konusudur. Dolayısıyla tecrübesiz çalışanlara ustanın doğruları doğru, yanlışları yanlış olarak aktarılır. Konuyla ilgili herhangi bir kontrol mekanizmasına ihtiyaç duyulmaz.

3.2.2. Reaktif

İşe ilk girişte çalışanlara nadiren çok kısa bir eğitim verilir ancak çalışanlar konu ile ilgili sınava tabii tutulmazlar. Bunun dışında herhangi bir eğitim verilmediği için çalışanların eğitimi usta-çırak ilişkisi ile sınırlıdır. Yalnızca çok büyük bir olay ya da kazadan sonra yönetim tarafından çalışanlara bilgilendirme yapılır.

3.2.3. Bürokratik

İşe ilk girişte çalışanlara eğitim verilir ve bu eğitimin dokümanları arşivlenir. Bu eğitimler genellikle mevzuatın koşullarını karşılamak amacıyla kağıt üzerinde güncellenir, pratikte tekrarlanmaz. Çalışma alanının önemli noktalarında görsel bilgilendirmeler asılıdır. Kritik olaylar ve kazalar sebebiyle zaman zaman yazılı bilgilendirme de yapılır.

3.2.4. Proaktif

İşe ilk giren çalışanlara kapsamlı bir eğitim verildiği gibi mevcut çalışanlara da periyodik olarak tekrar eğitimleri verilir. İş güvenliğinden taviz vermemek amacıyla çalışanlar sınava alınarak eğitimlerin etkinliği test edilir. Tüm eğitimlerin ve sınavların kayıtları düzenli olarak tutulur. İşin yapıldığı bölgelerde görsel bilgilendirmeler, iş başında sözlü bilgilendirmeler ve gerekli durumlarda yazılı bilgilendirmeler yapılır.

3.2.5. Üretken

İşe ilk giren çalışanlara kapsamlı bir eğitim verildiği gibi mevcut çalışanlara da periyodik olarak tekrar eğitimleri verilir. Ayrıca özel beceri gerektiren işler işin çalışanlara iş üstü eğitimleri verilir. Tüm bu eğitimlerin kayıtları düzenli olarak tutulur. İş güvenliği tüm işlerin ayrılmaz parçası olarak görüldüğü için çalışanlar hem eğitim sonrasında sınava alınır hem de iş üzerinde gözlemlenir. Her fırsatta çalışanlara görsel, sözlü ve yazılı bilgilendirmeler yapılarak çalışanların bilgileri güncel tutulur.

3.3. Kazaların Sebeplerini Araştırma ve Kazalardan Ders Çıkarma

3.3.1. Patolojik

Ölümlü ve uzuv kayıplı kazalar haricinde bakanlığa kaza bildirimi yapılmaz. Kazalar "kaza" olarak bile nitelendirilmez çünkü kazalar kişilerin dikkatsizliğinden doğan sonuçlar olarak düşünüldüğünden yönetim bu konuda sorumluluk hissetmez, bir günah keçisi arar. Dolayısıyla kaza raporlaması yapmak ve kazaların sebeplerini araştırarak kazalardan ders çıkarmak söz konusu değildir.

3.3.2. Reaktif

Ölümlü, uzuv kayıplı ve önemli görülen bazı kazalar haricinde kaza bildirimi yapılmaz. Genellikle sorumluluğu olup yetkisi olmayan bir iş güvenliği çalışanı tarafından kritik kazaların raporları tutulur. Üretimi engelleyen kazaların tekrarlanmaması için bariz görülebilen kaza nedenlerine karşı önlemler alınır. Sebebi anlaşılmayan kazaların üzerinde durulmaz. Dolayısıyla kazalardan ders çıkarmak söz konusu değildir.

3.3.3. Bürokratik

Çok basit görülen kazalar haricinde kaza bildirimi yapılır. Kaza raporları bir iş güvenliği birimi tarafından düzenli olarak tutulur. Bu çalışmanın temel amacı ise kazaları önlemek değil dokümantasyon oluşturmaktır. Kazaların sebepleri bu birim tarafından araştırılır ancak kazaların tekrarını önleme amaçlı yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Genellikle kazalardan ders çıkarılmaz.

3.3.4. Proaktif

Kazalar bildirilir. Kaza raporları iş güvenliği birimleri tarafından düzenli olarak tutulur ve gerçekleştirilen toplantılarda ilgili birimlerle paylaşılır. Çok ciddi kazaların sebepleri hem kağıt üzerinde hem olay yerinde incelenerek analizleri yapılır. Analiz sonuçları kazaların tekrarını önleme amaçlı çalışmalar yapmak için kullanılır.

3.3.5. Üretken

Kazalar bildirilir. Kaza raporları iş güvenliği birimleri tarafından düzenli olarak tutulur ve gerçekleştirilen toplantılarda ilgili birimlerle paylaşılır. Bütün kazaların sebepleri, çalışanların görüşlerine de başvurarak yapılan kök neden analizleri ile araştırılır. Analiz sonuçları kazaların tekrarını önleme amaçlı çalışmalar yapmak için kullanılır ve gerekli yatırımlar yapılır.

3.4. İSG Organizasyonu, Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılım Sağlanması

3.4.1. Patolojik

İş güvenliği zaman ve maliyet kaybı olduğundan bu konuda aktif olarak çalışan kişi ya da birim yoktur. Çalışanların görüşleri önemli olmadığından onların kendi işleri dışında ses çıkarmaları istenmez. Dolayısıyla ramak kala bildirimi de yapılmaz.

3.4.2. Reaktif

Genellikle alakasız çalışanlara iş güvenliği işi verilir. Bu kişilere yalnızca üretimin aksamaması için zaruri olan iş güvenliği çalışmaları yaptırılır. Kanuni yükümlülükleri sağlamak için çoğu zaman dışardan destek alınır. Çalışanların bu süreçlere katılımı istenmez ve beklenmez. Ramak kala bildirimleri de dahil olmak üzere herhangi bir önleme çalışması yoktur.

3.4.3. Bürokratik

Verimli olarak çalışmasa da kanuni gereklilikleri sağlama hedefi olan kurulu bir İSG organizasyonu vardır. İhtiyaç duyulduğunda kişisel koruyucu donanım (KKD) seçimi gibi çok temel konularda çalışan temsilcilerinin görüşüne başvurulabilir ancak karar sürecinde onların söz hakkı yoktur. Ramak kala kutuları mevcuttur ancak düzenli olarak takibi yapılmaz.

3.4.4. Proaktif

Verimli ve sistemli bir İSG yapılanması vardır. Alanında uzman ekipler bu yapılanmada proaktif çalışmalar yürütür. Aylık toplantılar düzenlenerek amirler ve çalışan temsilcileri aracılığıyla KKD seçimi gibi çalışanları doğrudan ilgilendiren konularda onların görüşleri alınır. Yapılan çalışmalar bilgilendirmeler ve toplantılar aracılığıyla çalışanlarla paylaşılır. Ramak kala kutuları mevcuttur ve düzenli olarak bildirim takibi yapılır.

3.4.5. Üretken

Güvenliği her zaman ön planda tutan, verimli çalışmalar yapan bir İSG organizasyonu vardır. Alanında uzman ekipler tarafından uluslararası çalışmalar ve teknolojik gelişmeler takip edilerek proaktif çalışmalar yürütülür. Haftalık ve aylık toplantılar düzenlenerek amirler ve çalışanlardan geribildirim ve karar sürecine katılım beklenir. Ramak kala bildirimi yapan çalışanlar ödüllendirilir. Geribildirimler doğrultusunda sürekli iyileştirme çalışmaları yürütülür. Çalışanlar yapılan çalışmalar ve yasal düzenlemeler konusunda bilgilendirilir.

3.5. Hijyen ve Sağlık Gözetimi

3.5.1. Patolojik

Soyunma yerleri ve elbise dolapları genellikle yoktur. Çalışanlar evlerinde giyinip işe gelirler. Duşlar ve lavabolar mevcuttur ancak sayıları yeterli olmadığı gibi hijyenik de değildirler. Çalışanlar için periyodik sağlık kontrolü yaptırılmaz çünkü bu kontroller ekstra maliyet gerektirir. Ayrıca çalışanların sağlığının onların kendi sorumluluğunda olduğu düşünülür.

3.5.2. Reaktif

Soyunma yerleri, elbise dolapları, duşlar ve lavabolar mevcuttur ancak sayıları yeterli değildir. Şirketin bu tesislerinde hijyen ve kaliteye önem verilmez. Zaruri durumlarda çalışanların yalnızca bazılarına zaman aralıkları takip edilmeyen sağlık kontrolü yaptırılır. Diğer çalışanların ise kanuni yükümlülükleri sağlamak amacıyla kağıt üzerinde sağlık kontrolleri vardır.

3.5.3. Bürokratik

Kişiye özel olmasa da neredeyse herkesin ihtiyacını karşılayacak kadar soyunma yeri, elbise dolabı, duş ve lavabo vardır. Hijyen koşulları orta seviyededir. Çok detaylı ve güvenilir olmasa da sağlık kontrolleri yapılarak elde edilen sonuçlar arşivlenir.

3.5.4. Proaktif

Kişiye özel olmasa da tüm çalışanların ihtiyacını karşılayacak kadar soyunma yeri, elbise dolabı, duş ve lavabo vardır. Bu tesislerin temizliği ve bakımı için çalışan ayrı bir ekip mevcuttur. Çalışanların sağlık kontrolleri düzenli olarak yaptırılır. Bu kontrollerin sonuçları önemsenir ve kişisel sağlık dosyalarında saklanır.

3.5.5. Üretken

Tüm çalışanların ihtiyacını karşılayacak sayıda duş ve lavabo mevcuttur. Soyunma yerleri ve elbise dolapları kişiye özeldir. Bu tesislerin temizliği ve bakımı için çalışan ayrı bir ekip mevcuttur. Periyodik sağlık kontrolleri ayrıntılı olarak yaptırılır ve sonuçlar kişisel dosyalarda saklanır. Kayıtlar ilgili analizlerde kullanılarak gerekli önleyici çalışmalar yapılır.

3.6. Fiziksel Koşulların Gözetimi

3.6.1. Patolojik

Fiziksel koşullar sağlık ve güvenlik çerçevesinde gözetilmez. Çalışanlar yalnızca kişisel aydınlatma kullanır. Gürültü, titreşim, toz ölçümleri yapılmaz. Havalandırma yeterli değildir. Üretim için kullanılan ulaşım yolları dışındaki yollar bozuk ya da dağınıktır. Güvenlik talimatları yoktur. KKD ya hiç temin edilmez veya maliyeti en az olanından temin edilir.

3.6.2. Reaktif

Fiziksel koşullar sağlık ve güvenlik çerçevesinde yeterince gözetilmez. Kişisel aydınlatmalar ve çok önemli noktalara konulmuş az sayıda aydınlatma mevcuttur. Gürültü, titreşim, toz ölçümleri yapılmaz. Havalandırma yeterli değildir. Ulaşım yolları genellikle dağınıktır. Güvenlik talimatları yalnızca en sık kullanılan bölgelere asılmış ve yenilenmemiştir. Maliyeti az olan KKD'ler temin edilir ve yalnızca bir kaza sonrasında çalışanlar bu donanımları kullanmaları için uyarılır.

3.6.3. Bürokratik

Fiziksel koşullar sağlık ve güvenlik çerçevesinde kısmen gözetilir. Kişisel aydınlatma ve önemli noktalarda aydınlatmalar mevcuttur. Gürültü, titreşim, toz ölçümleri mevzuatın koşullarını karşılamak amacıyla yapılır ancak genellikle iyileştirme çalışmaları yapılmaz. Havalandırma çalışmaları yapılsa da termal konfor önemsenmez. Ulaşım yolları giriş çıkışları engellemeyecek yeterliliktedir. Birtakım güvenlik talimatları çalışma bölgelerinde asılıdır. Mevzuat standartlarına uygun KKD'ler temin edilir ama çalışanların kullanımı takip edilmez.

3.6.4. Proaktif

Fiziksel koşullar sağlık ve güvenlik çerçevesinde büyük oranda gözetilir. Kişisel aydınlatma, çalışma bölgesi aydınlatması ve ulaşım yolları aydınlatması mevcuttur. Gürültü, titreşim, toz ölçümleri ve iyileştirme çalışmaları yapılır. Çalışan sayısı dikkate alınarak havalandırma çalışmaları yapılır; termal konfor çok önemsenmez. Ulaşım yolları yeterli ve düzenlidir. Çalışma bölgelerine güvenlik talimatları asılır ve talimatlara uyulup uyulmadığı takip edilir. Çalışanlara mevzuat standartlarına uygun KKD'ler verilir ve KKD kullanımı takip edilir.

3.6.5. Üretken

Fiziksel koşullar sağlık ve güvenlik çerçevesinde her ayrıntısıyla gözetilir. İhtiyaç duyulan tüm noktalarda kontrolü periyodik yapılan aydınlatma sistemi vardır. Gürültü, titreşim, toz ölçümleri düzenli olarak yapılır ve maruziyeti en aza indirgemek için sürekli iyileştirme çalışmaları yapılır. Havalandırma çalışmalarında termal konfor önemsenir. Ulaşım yolları sürekli olarak açık ve düzenlidir. Birçok noktada dikkat çekici güvenlik talimatları bulunmaktadır. KKD seçimi çalışanlara bırakılarak çalışanlar KKD kullanmaya teşvik edilir.

3.7. Risk Değerlendirmesi ve Acil Durum Planlaması

3.7.1. Patolojik

Risk algısı oluşmadığından risk değerlendirmesi ve acil durum planlaması yapılmaz Çalışma bölgelerinde megafon gibi çok basit iletişim araçları dışında kullanılan herhangi bir iletişim sistemi yoktur.

3.7.2. Reaktif

Kaza olduğu zamanlarda kısa süreli olarak doğan önlem ihtiyacı sebebiyle risk değerlendirmesi ve acil durum planlaması yapmak için ön hazırlık yapılır ancak uygulamaya geçirilmez. Yaşanan kazalar çerçevesinde mevzuat koşullarını karşılamak için dışarıdan bir firmaya yaptırılmış, kağıt üzerinde olan ancak çalışanlarla paylaşılmayan çalışmalar vardır. İletişim megafon gibi basit iletişim araçları ile sağlanır.

3.7.3. Bürokratik

Mevzuat gerekliliklerini yerine getirmek amacıyla risk değerlendirmesi ve acil durum planlaması yapılır. Patlama, yangın ve zararlı ortam havasından korunma çalışmaları mevzuata uygun olarak yapılır ancak çalışanlara yeterli bilgilendirme yapılmaz. Genellikle arama, kurtarma ve tahliye çalışmaları için ekipler vardır ancak ekipler aktif çalışmaz. Güvenlik tatbikatları düzenli olarak

yapılmaz. İletişim, uyarı ve alarm sistemleri kurulmuştur ama çoğu zaman sistemin kontrol ve bakımı ihmal edilir.

3.7.4. Proaktif

Riskleri gerçekleşmeden önce belirleyip gidermek amacıyla risk değerlendirmesi ve acil durum planlaması yapılır. Patlama, yangın ve zararlı ortam havasından korunma çalışmaları mevzuata uygun olarak yapılır ve çalışanlar bu konuda bilgilendirilir. Arama, kurtarma ve tahliye çalışmaları için ekipler vardır ve bu ekiplerin eğitimleri tekrarlanır. Güvenlik tatbikatları periyodik olarak yapılır. Aktif olarak kullanılan iletişim, uyarı ve alarm sistemlerinin kontrol ve bakımları yapılır.

3.7.5. Üretken

Risk değerlendirmesi ve acil durum planlaması sürekli iyileştirme felsefesi ile yapılır. Patlama, yangın ve zararlı ortam havasından korunma çalışmaları teknolojik gelişmeler takip edilerek ve çalışanların aktif katılımı ile güncellenir. Sürekli kendini geliştiren arama, kurtarma ve tahliye ekipleri vardır. Güvenlik tatbikatları kısa periyotlarla ve farklı senaryolarla yapılır. Aktif olarak kullanılan, insan hatalarına kapalı olarak geliştirilmiş iletişim, uyarı ve alarm sistemleri vardır. Bu sistemlerin kontrol ve bakımları düzenli olarak yapılır.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışmadan elde edilen farklı boyutlar, güvenlik kültürünün çok boyutlu bir kavram olduğunu ve birçok yönden ele alınabileceğini bir kez daha doğrulamıştır. Güvenlik kültürü matrisinin maden sektörüne uyarlanabilmesinin mümkün olması, diğer sektörlere uyarlanabilmesi konusunda araştırmacılar için de umut vericidir. Dolayısıyla bu matrisin ihtiyaç duyulan tüm sektörlere uyarlanması ve genellenebilirliğinin arttırılması güvenlik kültürü çalışmalarına çok büyük katkı sağlayacaktır. Çalışma sonucunda oluşturulan

Güvenlik Kültürü Matrisi bir güvenlik kültürü ölçme aracı olarak kullanılabilir ve kurumların kendi güvenlik kültürü profillerini çıkararak güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmelerine yardımcı olabilir. Böylece kurumlar kendi güvenlik kültürlerinin zayıf yönlerini güçlendirerek üretken basamağa taşımak için sürekli iyileştirme çalışmaları yapabilecek ve örgüt kültürünün gelişimine katkıda bulunabileceklerdir. Güvenlik kültürü paralelinde geliştirilecek çalışmalar ile güvenli davranışların artışına katkı sağlanırken, diğer örgütsel faktörlerin iyileştirilmesinde de ilerleme kaydedilecektir. Çalışmamızın devamında bu kapsamda da analizler yapılarak güvenlik kültürü ile diğer örgüt kültürü parametreleri arasında ilişkilerin doğrulamalarının yapılması planlanmaktadır.

KAYNAKÇA

Amponsah-Tawiah, K., Ntow, M. A. O., & Mensah J. (2016), "Occupational Health and Safety Management and Turnover Intention in the Ghanaian Mining Sector" Safety and Health at Work, 7, 12-17.

İşgücü İstatistikleri Bürosu. (2012). Injuries, Illnesses, and Fatalities. http://www.bls.gov/iif/, Erişim Tarihi: 10.06.2016

National Health System. (2006). National Health Services. 21.04.2012 , Manchester Patient Safety Framework (MaPSaF). http://www.nrls.npsa.nhs.uk/resources/?entryid45=59796, Erişim Tarihi: 08.04.2016

Parker, D., Lawrie, M., & Hudson, P. (2006), "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture." Safety Science, 44(6), 551-562.

Vifladt, A., O. Simonsen, B. O., Lydersend, S., & Farup, P. G. (2016), "The Association Between Patient Safety Culture and Burnout and Sense of Coherence: A Cross-Sectional Study in Restructured and Not Restructured Intensive Care Units" Intensive and Critical Care Nursing, 36, 26-34.

Westrum, R. (2004), "A Typology of Organisational Cultures" Quality and Safety in Health Care, 13(2), 22-27.

Wiegmann, D., Zhang, H., Von Thaden, T., Sharma, G., & Gibbons, A. (2004). Safety Culture: An Integrative Review. International Journal of Aviation Psychology, 14 (2).

İŞ ÖZELLİKLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE GELİŞİME AÇIKLIĞIN ARACILIK ROLÜ

Doç.Dr. İbrahim Sani MERT

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

isani.mert@hku.edu.tr

Doç.Dr. Mustafa BEKMEZCİ

Milli Savunma Bakanlığı

mbekmezci14@gmail.com

ÖZET

Personelin iş tatmininin örgüt için olumlu neticeler doğurduğu ilgili yazında tartışılmakta, iş özelliklerinin iş tatmini konusunda önemli bir unsur olduğu belirtilmektedir. İş tatmini konusunda, iş özellikleri ile birlikte kişilik özelliklerinin de önemli bir unsur olduğu, dolayısıyla bu hususun da dikkate alınması gerektiği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda bu çalışmada, iş özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişiliğin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmada işin özellikleri kapsamında, "işin bağımsızlığa imkân vermesi"; iş tatmini kapsamında, "işin kendisinden tatmin olma"; kişilik kapsamında, "gelişime açık olma" alt boyutları ele alınmıştır. Veriler özel sektörde çalışan 622 kişiden anket yöntemi ile toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; kişiliğin gelişime açık olma boyutunun, iş özelliklerinin iş tatminini yordamasında aracılık rolü olduğunu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Özellikleri, İş Tatmini, Kişilik, Gelişime Açıklık

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

Örgütlerde çalışanların yaptıkları iş, yaşamlarının önemli bir bölümünü kapsar. İnsanlar uyanık geçirdiği zamanlarının çoğunu mesleklerini icra ederek, iş yerinde geçirir. Bu nedenle işgörenlerin çalıştıkları işin özellikleri ve tüm boyutları onların yaşantılarını tümüyle etkileme potansiyeline sahiptir (Çakıcı vd., 2013). İnsan yaptığı işten hoşnut değilse umutsuzluk yaşamının başka alanlarına da ulaşır (Moore, 2009: 4). Ayrıca işten hoşnutsuzluk ileride kişiye depresyon teşhisi konulmasına ilişkin önemli risk faktörlerinden biridir (Rath ve Harter, 2013: 13). Dolayısıyla insanların yaptığı işi sevmesi gerekir. Yüksek düzeyde meslek esenliğine sahip kişilerin hayatlarında genellikle başarılı olmalarının olasılığı o durumda bulunmayanların şansından iki kat fazladır (Rath ve Harter, 2013: 8). Bu kapsamda işin doğası ve içeriği, diğer bir anlatımla iş özellikleri insanların işini sevmesinde en önemli etkenlerden birini oluşturur.

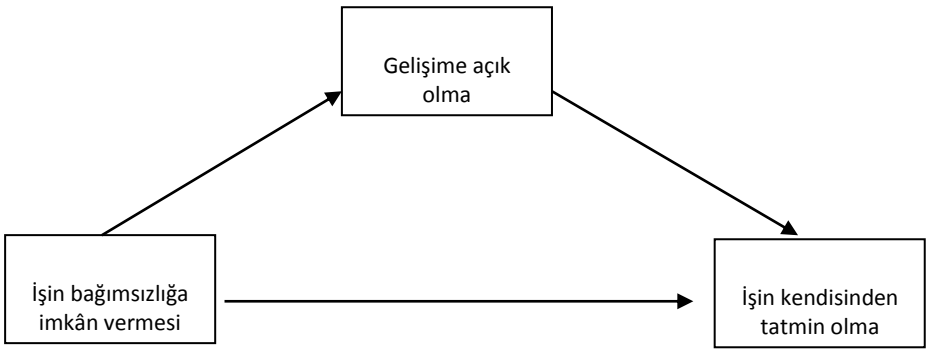
İşin özelliklerinin alt boyutlarından biri olan işin bağımsızlığı, işin yapılmasına ilişkin prosedürlerin belirlenmesinde ve işin yapılma süreci içerisindeki muhtemel karar noktalarında çalışana özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkını kullanma yetkisinin verilmesidir (Gannon, 1979: 184). İş tatmini ise işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu hissi ifade eden bir kavramdır (Robbins ve Judge, 2012: 77). İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Yiğit vd., 2011). Çalışanların iş tatmini arttıkça işin niteliği ve işletmeye olan katkısı da artmaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014). İşin bağımsızlığı, işten tatmin olma alt boyutlarından işin kendisinden tatmin olma durumu ile yakından ilişkilidir. İş özellikleri, iş tatmininde önemli bir etken olmakla birlikte işin, işgörenin kişilik özelliklerine de uygun olması gerekir. Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özellikler olarak tanımlanır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 101). Kişilik, işgörenlerin işyerlerindeki davranış şekilleri ile işlerine ve işyerlerine karşı geliştirdikleri tutumları açıklayan en önemli faktördür (George ve Jones, 2012: 38). Kişiliğin; kariyer seçimi, iş tatmini, stres, liderlik ve iş performansı ile ilgili bazı hususları etkilediği belirtilmektedir (George ve Jones, 2012: 39). Kişilik özellikleri ile uyumlu işler yapmak iş tatminini artırırken, kişilik özellikleri ile uyumlu olmayan işler iş tatminini düşürebilir (Tutar, 2014: 168).

İş motivasyonu ve iş doyumunu birlikte açıklayan endüstri ve örgüt psikolojisi kuramlarının başında gelen "İş Özellikleri Kuramı" Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiştir (Bilgiç, 2008: 67). İş özellikleri kuramında, iş yerinde çalışanın kalitesine ve sahip olduğu iş tecrübesine uygun değişimler yapılarak işin yeniden tasarlanması ve çalışanın verimliliğinin artırılması amaçlanır. Kurama göre işin ana boyutları; beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geribildirimdir (Kaşlı, 2007: 162-163). *Beceri çeşitliliği*, işin ne derece farklı beceri ve yetenek gerektirdiğinin, kişinin işi yaparken ne kadar çeşitli faaliyetlerde bulunduğunun ölçüsüdür. *Görev bütünlüğü*, bir işin tamamının ya da tamamlanabilir bir parçasının başlangıcından bitimine kadar bir kişi tarafından tamamlanma derecesidir. *Görevin önemi*, yapılan işe toplum tarafından ve diğer çalışanlar tarafından verilen değerin ölçüsüdür. İşin değerli görülmesi işgörenlerin işlerini anlamlı bulmalarını sağlamaktadır. *Özerklik*, işgörenin işiyle ilgili kararlara katılabilmesi, yaptığı işte bağımsız olarak çalışabilmesi, işiyle ilgili inisiyatif alabilme derecesidir. *Geribildirim* ise işin kendisinin, bireysel başarısına dair kişiye ne derecede açık ve doğrudan bilgi sağladığının ölçüsüdür. Burada geri bildirim dolaysız olarak işin kendisinden elde edilmiş olmalıdır.

İnsanların haz duyduğu, tatmin olduğu durumlar karşısında olumlu tutumlar sergileyeceği inkâr edilemez bir gerçektir. İş tatmini de hem yönetim uygulamalarında davranış bilimleri açısından hem de psikoloji alanında uzun yıllar ilgi uyandırmış önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001: 129; Ishfaq vd., 2011: 228). İş tatmini çok farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte, iş tatmininin tanımı konusunda iki farklı yaklaşım olduğu görülmektedir. Bazı araştırmacılar iş tatminini bir kişinin işinin özelliklerini değerlendirmesi sonucu oluşan işi hakkındaki olumlu duygular olarak tanımlarken (Robbins ve Judge, 2012: 77), bazı araştırmacılar da iş tatminini işgörenlerin işten elde ettiklerine karşı gösterdikleri tepki (Gordon, 2011: 191) olarak tanımlamıştır. İş tatmini konusunun bu kadar fazla ilgi görmesinin nedeni, iş tatmininin yüksek verimlilik, düşük devamsızlık ve düşük işgücü devir oranı gibi organizasyon tarafından da arzu edilen sonuçları doğurmasından ileri gelmektedir. Çünkü çalışanlar işlerinden elde etmesi gerektiği oranda tatmin elde edemiyorsa yaptığı işten zevk almamaya ve işinden uzaklaşmaya başlar ve bunun sonucunda da günlük yaşantısında da tatminsizlik etkili olur ve çalışan genel bir mutsuzluk ortamına doğru sürüklenir (Weiss, 2002). Nitekim iş tatmininin, performans, örgütsel vatandaşlık (LePine vd., 2002), müşteri tatmini (Koys, 2001), devamsızlık, işgücü devri (Shalley vd., 2000; Bayrak Kök, 2006), çatışma, yabancılaşma gibi birçok kavramla yakından ilgili olduğu ifade edilmektedir. Bu kavramlar sadece bireyi değil, örgütü de direkt olarak etkilemekte ve iş tatmininin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Kişilik, bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının bütünüdür. Kişilik, bireyin belli bir süreçte ortaya koyduğu tutarlı davranış kalıplarıdır (Tutar, 2012: 84-85). Bu kapsamda kişilik bireyleri birbirinden ayıran özellikler bütünüdür. Yöneticilerin kişiliği neden ve nasıl ölçeceklerini bilmeye ihtiyaçları vardır. Çünkü araştırmalar kişilik testlerinin işe alma kararlarını almada ve yöneticilerin bir iş için en iyi kimin olduğunu tahmin etmede faydalı olduğunu göstermiştir (Robbins ve Judge, 2012: 135). Birçok psikolog bireyin kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan oluştuğuna inanmaktadır. Bu boyutlar şunlardır: Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal istikrar. Bu boyutların hepsinin iş performansıyla çok yakından ilişkisi olduğu birçok araştırma ile ortaya konmuştur (Zel, 2011: 25; Baysal ve Tekarslan, 2004: 129). Bu boyutlardan; *dışadönüklük* boyutu, kişinin kendine duyduğu güven, dış çevresi ile ilişkilerindeki rahatlık seviyesi ile ilgilidir. Dışadönük bir birey, kendini ifade edebilen, sosyal bir kişidir. *Uyumluluk* boyutu, bir kişinin diğer kişilerle işbirliğine yatkınlığını ve diğer kişilere uyma eğilimi ile ilgilidir. Uyumlu bireyler, işbirlikçi, sıcak ve güvenilirdir. *Sorumluluk* boyutu, kişinin iş disiplinine ve hatta yaşamında karşısına çıkan işlere verdiği öneme atıfta bulunur. Sorumlu bir birey, düzenli, güvenilir ve azimlidir. *Gelişime açıklık* boyutu, bireyin hayal gücü, ileri görüşlülüğü ve değişme adaptasyonu ve esnekliği ile ilgilidir. Deneyime açık bireyler, yaratıcı ve meraklıdır. *Duygusal istikrar* boyutu ise bireyin olaylar karşısında duygularını kontrol edebilmesi ve verdiği tepkilerin tutarlılığını ifade etmektedir.

Bu kapsamda; araştırmanın ilk aşamasında iş özelliklerinin (İşin bağımsızlığa imkân vermesi boyutu) iş tatmini (İşin kendisinden duyulan tatmin boyutu) üzerindeki etkisi incelenmiştir. İkinci aşamada ise iş özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişiliğin (Gelişime açık olma) aracılık rolü araştırılmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma hipotezleri şu şekilde ifade edilmiştir:

- **H_1:** İşin bağımsızlığa imkân vermesi, işin kendisinden tatmin olma üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.
- **H_2:** Gelişime açık olma kişilik özelliği, işin kendisinden tatmin olma üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.
- **H_3:** Gelişime açık olma kişilik özelliğinin, işin bağımsızlığa imkân vermesi ile işin kendisinden tatmin olma ilişkisinde aracılık rolü vardır.

2. Yöntem

Araştırma, İstanbul ilinde konuşlu özel sektörde faaliyet gösteren şirketler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Analize dâhil edilen katılımcı sayısı 622'dir. Verilerin toplanmasında üç ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

İş özellikleri ölçeği; Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen, beş temel iş özelliğini (işin yetenek çeşitliliği, bütünlüğü, önemi, bağımsızlığı ve geribildirim durumu) birer ölçüm faktörü olarak ele alan bu ölçeğin "işin bağımsızlığa imkân vermesi" boyutunu ölçen üç maddesi kullanılmıştır. Ölçek yedi dereceli Likert tarzı bir ölçektir (1= Çok yanlış, 4= Kararsızım, 7= Çok doğru).

İş tatmini ölçeği; Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen Türkçe çevirisi Ergin (1997), geçerlik ve güvenirlik çalışması Toker (2007) tarafından yapılan bu ölçeğinin "işin kendisinden duyulan tatmin" boyutunu ölçen dört maddesi kullanılmıştır. Ölçek beş dereceli Likert tarzı bir ölçektir (1= Hiç memnun değilim, 5= Çok memnunum).

Kişilik ölçeği; Lewis R. Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve kişiliğin beş temel özelliğini içeren bu ölçeğin "deneyimlere açık olma" boyutunu ölçen 10 maddesi kullanılmıştır. Ölçek beş dereceli Likert tarzı bir ölçektir (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum).

Katılımcıların demografik özelliklerinin tespitini müteakip, değişkenlere ilişkin verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyona bakılmıştır. İşin bağımsızlığa imkân vermesi ile işin kendisinden tatmin olma arasındaki ilişkide kişiliğin deneyimlere açık olma özelliğinin aracılık rolünü belirlemek maksadıyla Baron ve Kenny (1986)'nin önerdiği dört aşamalı yaklaşım kullanılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmaya katılanların; %22.3'ü kadın, %77.7'si erkektir. %50.6'sı evli, %49.4'ü bekârdır. Yaş ortalaması 31.9 (ss= 8.12)'dir. Katılımcıların eğitim durumları; %7.6'sı ortaokul, %14.8'i lise, %11.7'si ön lisans, %52.1'i üniversite ve %13.8'i lisansüstü şeklindedir. Ortalama çalışma süresi 6 yıldır.

Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri (N= 622)

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2	3
İşin Bağımsızlığa imkân vermesi	4.17	1.04	-		
Gelişime açık olma	3.70	.51	.093*	-	
İşin kendisinden tatmin olma	5.46	1.35	.269**	.180**	-

** p<.01; *p<.05

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında, bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi neticesinde; iş özellikleri (İşin bağımsızlığa imkân vermesi) ile iş tatmini (İşin kendisinden tatmin olma) arasında (r=.269; p<.01), iş özellikleri (İşin bağımsızlığa imkân vermesi) ile kişilik (Gelişime açık olma) arasında (r=.093; p<.05), kişilik (Gelişime açık olma) ile iş tatmini (İşin kendisinden tatmin olma) arasında (r=.180; p<.01) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre değişkenler arasında önemli ve anlamlı düzeyde etki olabileceği de öngörülebilir. Verilerin analizi kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı (multicollinarity) sorunu olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen Tolerance ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığını doğrulayan sonuçlar vermiştir (Tolerance>.2; VIF<10).

Aracı etki analizi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı hiyerarşik regresyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Regresyon analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Regresyon Analiz Sonuçları (N= 622)

Adımlar	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
			B	S.H.	β	
1. Adım	İşin bağımsızlığa imkân vermesi	İşin kendisinden tatmin olma	.351	.051	.269**	R^2= .072 $F_{(1,620)}$=48.204
2.Adım	İşin bağımsızlığa imkân vermesi	Gelişime açık olma	.045	.020	.093*	R^2= .009 $F_{(1,620)}$=5.351
3.Adım	Gelişime açık olma	İşin kendisinden tatmin olma	.476	.105	.180**	R^2= .032 $F_{(1,620)}$=20.679
4.Adım	İşin bağımsızlığa imkân vermesi	İşin kendisinden tatmin olma	.332	.050	.254**	R^2=.096 $F_{(2,619)}$=32.986
	Gelişime açık olma		.414	.102	.156**	

** p<.01; *p<.05

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde; işin bağımsızlığa imkân vermesi ile işin kendisinden tatmin olma arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu (β=.269; p<.01) görülmüştür. Böylece H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yine gelişime açık olma kişilik özelliğinin işin kendisinden tatmin olma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (β=.180; p<.01). Böylece H_2 hipotezi de kabul edilmiştir. Gelişime açık olma kişilik özelliğinin, işin bağımsızlığa imkân vermesi ile işin kendisinden tatmin olma ilişkisinde aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek için yapılan dört aşamalı regresyon analizinin sonuçları şu şekildedir: Birinci adımda iş özelliklerinin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β=.269; p<.01), ikinci adımda iş özelliklerinin kişilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β=.093; p<.05), üçüncü adımda kişiliğin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β=.180; p<.01) tespit edilmiştir. Dördüncü adımda iş özellikleri ve kişiliğin iş tatmini üzerindeki etkilerine bakıldığında; iş özelliğinin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β=.254; p<.01), yine kişiliğin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β=.156; p<.01) bulunmuştur. Aracılık etkisinden bahsedebilmek için aracı değişkenin varlığının, bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenin direkt etkisini azaltması gerekir. Bu kapsamda yukarıda verilen bulgular iş özellikleri ile iş tatmini arasında kişiliğin aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış, Sobel testinin hesaplanması neticesinde aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur (z= 2.0154; p<.05). Bu bulgu iş özelliklerinin (İşin bağımsızlığa imkân vermesi) iş tatmini (İşin kendisinden tatmin olma) etkisinde kişiliğin (Gelişime açık olma) aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Böylece H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç

İşgörenlerin işlerinden tatmin olması hem kendileri hem de organizasyon için önemli bir hususdur. İş tatmini iş özellikleri ile yakından ilişkilidir. Birçok insanın çalışmaktan hoşlanmasının nedeni yaptıkları işin anlamlı olması, işinin bilgisini ve zekâsını kullanmayı gerektirmesinden kaynaklanır. Bu da kişinin yaptığı işte inisiyatif kullanabilmesi ile mümkündür. İşin yapılmasına ilişkin prosedürlerin belirlenmesinde ve işin yapılma süreci içerisindeki muhtemel karar noktalarında işgörene özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkını kullanma yetkisinin verilmesi, işgörenin de bu yetkileri kullanma konusunda istekli olması ile iş tatmini daha çok artacaktır. Dolayısıyla iş özelliklerinin yanında kişilik özellikleri de iş tatmini konusunda önemli bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

Analizlerin neticesinde; işin bağımsızlığa imkân vermesi ile işin kendisinden tatmin olma arasındaki ilişkide kişiliğin deneyimlere açık olma özelliğinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Böylece iş tatmini üzerinde işin özellikleri yanında kişiliğin de önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Bu kapsamda, işin ne zaman ve nasıl yapılacağına bireyin karar vermesi, kişisel inisiyatif kullanılması gereken durumlar için zeki, kültürlü, orijinal ve yaratıcı fikirlere sahip kişilerin istihdam edilmesi daha uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986), "The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51, pp. 1173-1182.

Bayrak Kök, S. (2006), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), pp. 291-317.

Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (2004), Davranış Bilimleri, Genişletilmiş 4.b., Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Bilgiç, R. (2008), "İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme", Türk Psikoloji Yazıları, 11(22), pp. 66-77.

Çakıcı, A., Özkan, C. ve Akyüz, B.H. (2013), "İş Yükü Yoğunluğunun, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma", Çağ University Journal of Social Sciences, 10(2), pp. 1-27.

Çevik, N.K., ve Korkmaz, O. (2014), "Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi", Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 7(1), pp. 126-145.

Ergin, C. (1997), "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", Türk Psikoloji Dergisi, 12(39), pp. 25-36.

Gannon, M.J. (1979), Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective, Little, Brown and Company, Boston, Toronto.

George, J.M. ve Jones, G.R. (2012), Understanding and Managing Organizational Behavior, Pearson, USA.

Goldberg, L.R. (1992), International Personality Item Pool, http://ipip.ori.org, Erişim Tarihi: 12.03. 2015.

Gordon, V. (2011), "Exploring the job satisfaction of municipal clerks", Review of Public Personnel Administration, 31(2), pp. 190-208.

Ishfaq A., Usman, A. ve Rana, S.L. (2011), "Jobs Satisfaction Mediates Relationship Between Facets of Job and Citizenship Behavior: A Study of Female Employees of Banking Sector of Pakistan", Information Management and Business Review, 3(4), pp. 228-234.

Kaşlı, M. (2007), "İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(2), pp. 159-174.

Koys, D.J. (2001). "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-level, Longitudinal Study", Personal Psychology, 54(1), pp. 101-114.

LePine, J.A., Erez, A. ve Johnson, D.E. (2002), "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis", Journal of Applied Psychology, 87(1), pp. 52-65.

Moore, T. (2009), İş: Hayatın Kalbi, Çev.: Çağla Yılmaz, İKÜ Yayınları, İstanbul.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2001), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Rath, T. ve Harter, J. (2013), Wellbeing Esenlik, Çev.: Çağla Yılmaz, İKÜ Yayınları, İstanbul.

Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012), Örgütsel Davranış, Çev.Ed.: İnci Erdem, Nobel, Ankara.

Shalley, C.E., Gilson, L.L. ve Blum, T.C. (2000), "Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave", Academy of Management Journal, 43(2), pp. 215-223.

Toker, B. (2007), "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(1), pp. 92-107.

Tutar, H. (2012), Sosyal Psikoloji, Seçkin, Ankara.

Tutar, H. (2014), Örgütsel Psikoloji, Detay Yayınları, Ankara.

Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M.E. (2011), "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", Polis Bilimleri Dergisi, 13(3), pp. 1-18.

Weiss, H.M. (2002), "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", Human Resource Management Review, 12, pp. 173–194.

Zel, U. (2011), Kişilik ve Liderlik, 3.b., Nobel, Ankara.

KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ARACILIK ROLÜ

Kemal KÖKSAL

Kara Harp Okulu, kkoksal@kho.edu.tr

Yusuf TUTA

Kara Harp Okulu, ytuta@kho.edu.tr

Tolga ACAR

Kara Harp Okulu, tacar@kho.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın yaratılmasında etkili olan değişkenlerden örgütsel adalet algısının ve kişi örgüt uyumunun rolü incelenmiştir. Araştırma bir kamu kurumunda çalışan 213 kişiden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanan verilerin analizi ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel adalet algısının ve kişi örgüt uyumunun örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığı ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık algısında kişi örgüt uyumunun tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Dağıtım Adaleti, Kişi Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık

1. Giriş

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte kalıp kalmama kararını içeren davranışsal veya örgütleriyle olan ilişkisini belirleyen psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanların örgüte olan bağlılıkları, iş tatmini (Wang, 2015), işten ayrılma davranışı ve niyeti, devamsızlık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, stres ve iş aile çatışması gibi çeşitli örgütsel değişkenlere karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Meyer vd., 2002). Örgütsel bağlılık bu öneminden dolayı birçok araştırmanın konusunu oluşturmaktadır (Devece vd., 2016). Örgütsel bağlılığın oluşmasında ise çalışanın yaşı, cinsiyeti, tecrübesi, eğitimi gibi demografik faktörlerin yanında örgütsel destek, liderlik, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi örgütsel değişkenler de etkili olabilmektedir (Meyer vd., 2002). Örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olan bir diğer örgütsel değişken de örgütsel adalet algısıdır (Moorman, 1991; Folger ve Konovsky, 1989). Örgütsel adalet algısı çalışanların ceza ve ödül gibi örgütsel sonuçların dağıtımının, bu dağıtım kararlarındaki sürecin ve insanlar arasındaki etkileşimin nasıl olması gerektiğine yönelik algılarıdır (Bies ve Tripp, 1995). Adalet algısı bireyin çevresini kontrol etme, ait olma, öz saygı ve anlamlı kılma ihtiyaçlarından dolayı birey için önemlidir (Cropanzano vd., 2001). Örgütsel adalet algısı konusunda yapılan çalışmalar, örgütsel adalet algısının iş tatmini, güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel değişkenlerle olan ilişkisini göstermektedir (Colquitt vd., 2001). Genel olarak çalışanlar, yeteneklerini en iyi şekilde kullanabilecekleri bir örgütte çalışma eğilimindedir. Çalışanın nerede çalışacağına karar vermesinde önemli bir faktör olan kişi örgüt uyumu, kişi ve örgütün öznitelikleri, değer yargıları ve amaçları arasındaki uyum ile kişinin karakteristik özellikleri ve örgüt değerleri arasındaki benzeşim olarak tanımlanabilir (Kristof-Brown A. , 1996). Kişi örgüt uyumu çalışanların işe ve örgüt karşı olan tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda kişi örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık (Chatman, 1991; Ahmadi vd., 2014) ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ilişkiler olduğu gösterilmiştir (Tikanmaki, 2001; Heponiemi vd., 2011). Kişi örgüt uyumu ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların ise az sayıda olduğu görülmektedir. Bireylerin örgütlerde çalışması sadece para kazanma ihtiyacı ile açıklanmamaktadır. Bireyler örgütlere dahil olarak değer ve kimlik duygularını da karşılamaktadır (Lind ve Tyler, 1988). Çalışanların örgütlerinde gördükleri adil davranış, onlara örgütle ilişkisi hakkında ipucu vermektedir (Cropanzano vd., 2001).

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen unsurların anlaşılabilmesi amacıyla, yukarıdaki kuramsal açıklamalardan yola çıkarak, örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi ve bu ilişkide kişi örgüt uyumunun nasıl bir rol üstlendiğinin ortaya konulması araştırma sorunsalını oluşturmaktadır.

Yöneticiler tarafından örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların daha iyi anlaşılması, iş performansı, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılmaya ve iş stresi gibi birçok örgütsel değişkenin daha iyi yönetilmesine imkân sağlayabilecektir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı çok sayıda araştırmanın konusu olmuş ve çalışanlarda bağlılık yaratmak insan kaynakları yönetiminin temel amaçları arasında yer almıştır (Meyer vd., 2012). Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı çalışanların örgütte kalıp kalmama kararını içeren davranışsal veya örgütleriyle olan ilişkisini belirleyen psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların örgüte olan bağlılığını sağlamak günümüzde tüm örgütler için performans ve başarıyı sağlamak adına oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılık, çalışan devir oranında düşüş, motivasyonda artış, örgütsel vatandaşlık davranışında artış, örgütsel destek algısında artış gibi çeşitli örgütsel sonuçlara neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığın düşük olduğu durumlarda ise işten kaytarmalar ve aykırı işyeri davranışında artış görülebilmektedir (Morrow, 2011; Meyer vd., 2002). Morrow (2011) örgütsel bağlılığın bu öneminden dolayı, iyi yönetilebilmesi için, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların iyi anlaşılması gerektiğini ifade etmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların kişilik özellikleri, demografik, örgütsel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Hanaysha, 2016; Gonzalez ve Guillen, 2007; Meyer vd., 2002). Örgütsel destek algısı, liderlik, rol belirsizliği örgütsel adalet, sosyalizasyon süreci, eğitim ve ücretlendirme, performans değerlendirme sistemi, çalışma arkadaşları, kişisel amaçların desteklenmesi gibi örgütsel değişkenlerin örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Morrow, 2011; Meyer vd., 2002).

2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet algısı uzun yıllardan beri araştırmacılar tarafından incelenen bir konu olmuştur. Yapılan çalışmalar çalışanların adalete ilişkin algılarının, onların işe yönelik tutum ve davranışlarını biçimlendirdiğini göstermektedir (Colquitt vd., 2001; Greenberg, 1990; Colquitt vd., 2013). Bireyler için örgütsel adalet algısı kendi çıkarlarını maksimize etmek (araçsal) ve grup içindeki yerlerini gösterdiği için (ilişkisel) önemlidir (Lind ve Tyler, 1988). Örgütsel adalet konusunda yapılan çalışmalar genelde dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti (Greenberg, 1987; Cropanzano vd., 2001) olmak üzere üç boyutlu yapıyı doğrularken, bazı çalışmalar da dağıtım ve prosedür adaletine kişilerarası ve bilgisel adalet eklenmiştir (Colquitt vd., 2001). Dağıtım adaletinin temelinde Homans'ın (1961) Sosyal Mübadele ve Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı vardır. Dağıtım adaleti algısı daha çok ücret ve ödüller gibi maddi kazanımlar tarafından etkilenmekte (McFarlin ve Sweeney, 1992) ve çalışanların duygu (öfke, mutluluk, gurur, suçluluk vb. Weiss vd., 1999), düşünce (başkaları ya da kendi katkı/çıktıları hakkındaki düşünceleri; Adams, 1965) ve davranışlarını (performans, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma vb. Colquitt vd., 2013) etkilemektedir. Çalışanlarda adaletsizlik algısı oluştuğunda örgütsel bağlılıkları, performansları ve örgütsel vatandaşlık davranışları azalmaktadır (Ambrose, 2002). Örgütsel adalete ilişkin olumlu algılar ise özellikle iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Simpson ve Kaminski, 2007; Folger ve Konovsky, 1989; McFarlin ve Sweeney, 1992). Farklı ülkelerde yapılan çok sayıda araştırma ile örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı etkilediği gösterilmiştir (Ulukapı ve Aykut Bedük, 2014; Akgündüz ve Güzel, 2014; Selvitopu ve Şahin, 2013; Bağcı, 2013; Işık vd., 2012; Bal, 2014; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Rahman vd., 2016; Ooi vd., 2014; Gim ve Desa, 2014). Yukarıdaki kuramsal açıklamalardan ve yapılan çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın birinci hipotezi oluşturulmuştur.

H1: Dağıtım adaletinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır.

2.3. Kişi Örgüt Uyumu

Kişi örgüt uyumu, örgütsel sonuçlarla olan ilişkisinden dolayı son yıllarda araştırmacı ve yöneticilerin ilgisini çeken bir konu olmuştur (Ahmadi vd., 2014). Kristof-Brown (1996), birey ve örgüt arasında, en azından bir tarafın diğer tarafın beklentilerini karşıladığında ya da temel değerleri paylaştığında kişi örgüt uyumundan söz edilebileceğini ifade etmektedir. Kişi örgüt uyumunun temelleri Schneider'ın

(1987) geliştirmiş olduğu çekim-seçim-yıpranma (attraction–selection–attrition) teorisine dayanmaktadır. Örgütün kültürü ve değerlerini benzer bulan ve o örgüte çekilen bireylerin bir arada olması, örgütün homojenliğini artırmakta ve örgütteki bireylerin tipini belirlemektedir (Schneider, 2001). Örgütü ile uyum içinde olan birey, daha fazla iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe devam etme gibi olumlu iş tutumları sergilemektedir (Verquer vd., 2003). Kişi örgüt uyumu ile olumlu iş tutumları arasındaki ilişki, teorik olarak, uyumun, bireyin ihtiyaçlarını karşılama fırsatı doğurması (Rounds vd., 1987) ve bireyin kendi değerleriyle benzer olan çalışma arkadaşlarıyla, daha fazla iletişime geçerek, inanç, değer ve davranışlarını güçlendirmesi ile açıklanmaktadır (Swann vd., 1992). İlgili literatür incelendiğinde, kişi örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırma olduğu fakat örgütsel adalet ve kişi örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların az olduğu görülmektedir (Hofman ve Woehr, 2006; Verquer vd., 2003; Kristof-Brown vd., 2005). Lind ve Tyler (1988) tarafından geliştirilen İlişkisel Modele göre çalışanlar kendilerine adil davranıldığını gördüğünde, kendilerine değer verildiğini düşünmektedirler. Bu düşünce de kişi örgüt uyumunu artırabilmektedir (He vd., 2014).

Sosyo-Ekololojik kurama (Bronfenbrenner, 1977) göre bireylerin davranışlarını etkileyen alt sistemler söz konusudur. Çok sayıda değişkenden oluşan alt sistemlerin etkileşimi sonucunda bireyin davranışları şekillenmektedir (Tudge vd., 2011). Bu kapsamda dağıtım adaleti algısı, bireylerin kişi örgüt uyumu algısını etkilemekte, oluşan kişi örgüt uyumu algısı da örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Diğer bir ifade ile dağıtım adaleti algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki bireylerin kişi örgüt uyumuna ilişkin algısı aracılığı ile gerçekleşmektedir. Kuramsal açıklamalardan ve yapılan çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

H2: Kişi örgüt uyumunun, dağıtım adaleti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, kamu kurumunda çalışan ve kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 213 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların %63'ü bayan, %37'si ise erkek, %48'i evli, %52'si bekârdır. Örneklemde yer alanların %12,3'ü doktora, %32'si yüksek lisans mezunu, %55,7'si lisans mezunudur. Katılımcıların 22-28 yaş aralığında %35,8, 29-34 yaş aralığında %28,9, 35-40 yaş aralığında %17,3, 41-46 yaş aralığında %16, 47 ve üstü yaş aralığında olanlar ise %2'dir.

3.2. Ölçekler

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen ve Şeşen (2010) tarafından uyarlanan 6 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Kişi örgüt uyumu Edward (1991) tarafından geliştirilen ve Valentine vd. (2002) tarafından revize edilen beş sorudan oluşan tek boyutlu kişi örgüt uyumu ölçeği ile ölçülmüştür. Örgütsel adalet algısı ise Moorman (1991) tarafından üç boyutlu olarak geliştirilen adalet ölçeğinin dağıtım adaleti boyutu kullanılmıştır. Dağıtım adaleti boyutu beş ifadeden oluşmaktadır. Ölçeklerin geçerliliği iç tutarlılık ve doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Bağlılık ölçeğinin iç tutarlılığı 0,854; kişi örgüt uyumu ölçeğinin iç tutarlılığı 0,874; dağıtım adaleti ölçeğinin iç tutarlılığı ise 0,917 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık (Cronbach Alpha) ve faktör geçerlilikleri incelendiğinde ölçeklerin güvenilir oldukları değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Tek Boyutlu DFA Sonuçları

Ölçek	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
Örgütsel Bağlılık	0,941	2	0,471	0,000	1,000	0,998	0,988
Kişi Örgüt Uyumu	8,500	3	2,833	0,097	0,981	0,979	0,930
Örgütsel Adalet	0,570	2	0,285	0,000	1,000	0,999	0,993

3.3. Analiz ve Bulgular

Toplanan verileri analiz etmek için SPSS ve AMOS yazılımı kullanılmıştır. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisinde, kişi örgüt uyumunun aracılığına yönelik çalışmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi, örgütsel değişkenlerin birbirini yordama gücü ve aracılık etkisi ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 2'de sunulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde, dağıtım adaleti algısı ortalamasının 2,370 (SS.=0,940), kişi örgüt uyumu ortalamasının 3,099 (SS.=,915) ve örgütsel bağlılık algısı ortalamasının 2,951 (SS.=0,789) olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde dağıtım adaleti ve örgütsel bağlılık algılarının ortalamanın altında olduğu, kişi örgüt uyumunun ise ortalamaya yakın olduğu görülmektedir.

Değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları incelendiğinde her üç değişkenin de birbirleri ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu görülmektedir. Dağıtım adaleti algısı ile kişi örgüt uyumu arasında orta seviyede, pozitif bir ilişki olduğu görülürken ($r=0,638$ $p<0,01$), örgütsel bağlılıkla orta seviyeye yakın, pozitif bir ilişki görülmektedir ($r=0,401$ $p<0,01$). Örgütsel bağlılık ile kişi örgüt uyumu arasında da orta seviye pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,532$ $p<0,01$).

Araştırmanın hipotezlerini test emek için regresyon analizi yapılmıştır. Birinci hipotezi test etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre dağıtım adaletinin örgütsel bağlılığı yordadığı görülmüştür ($\beta=0,408$, $p<0,00$, $F=38,427$, $R^2=0,167$). Bu sonuçlara göre araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın ikinci hipotezi olan dağıtım adaletinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık etkisi test edilmiştir. Aracılık etkisinin test edilebilmesi için bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Ayrıca aracı değişkenin bağımsız değişken üzerinde bir etkisi olmalı ve aracı değişken bağımsız değişken ile modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin etkisinin ya kaybolması (tam aracılık) ya da azalması (kısmi aracılık) gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Yapılan analiz sonucunda dağıtım adaletin örgütsel bağlılığa olan etkisinde kişi örgüt uyumunun tam aracı olduğu tespit edilmiştir. Aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için Sobel testi uygulanmıştır. Sobel testi aracılık etkisinde bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını ölçen bir yöntemdir (Sobel M. , 1982). Yapılan Sobel test sonuçlarına göre aracılık rolünün anlamlı olduğu bulunmuştur (Sobel $z=5,021$ $p<0,00$). Araştırmanın ikinci hipotezi de desteklenmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Çalışanların örgüte olan bağlılıkları onların iş tatmini, işten ayrılma niyeti, devamsızlık, stres, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi birçok değişkeni etkileyen önemli bir konudur (Meyer, Stanley, & Parfyonova, 2012). Bu araştırmada yöneticiler ve konu ile ilgilenenleri için çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırabilecek yolların daha iyi anlaşılabilmesi için örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen dağıtım adaleti algısının (Heponiemi vd., 2011) ve kişi örgüt uyumunun (Ahmadi vd., 2014) etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre dağıtım adaleti algısının örgütsel bağlılığı etkilediği ve bu ilişkide kişi örgüt uyumunun aracılık etkisinin olduğu görülmektedir.

Çalışma bulguları örgütsel bağlılığın anlaşılması için ışık tutmaktadır. Dağıtım adaleti algısının örgütsel bağlılığın bir önceli olduğu (McFarlin ve Sweeney, 1992) bu çalışmada da desteklenmiş ayrıca kişi örgüt uyumunun dağıtım adaleti algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkide tam aracı olduğu da gösterilmiştir.

Araştırmanın bir takım kısıtlılıkları bulunmaktadır. Araştırmada sosyal beğenilirlik etkisinin değerlendirilmeye alınmaması ve ortak faktör varyansının dikkate alınmaması da bir diğer kısıttır.

Örgütsel bağlılığın daha iyi anlaşılması için, yapılacak araştırmalarda, örgütsel bağlılığın diğer öncüllerinin (Morrow, 2011) etkisinin araştırılabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. R. Folger, & R. Cropanzano içinde, *Organizational Justice and Human Resources Management* (s. 1-4). London: Sage Publications.

Ahmadi, S., Mohammadpour, B., Rajabi, M., & Baghbani, F. (2014). Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies, 1*(1), 33-43.

Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi,. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 14*(3), 1-18.

Ambrose, M. L. (2002). Contemporary justice research: a new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89*, 803–812.

Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology, 49*, 491–500.

Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The Use of Person–Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment of Its Criterion-Related Validity. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 786-801.

Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9*(19), 163-184.

Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma,. *Aksaray Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(1), 1-9.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of PersonalityandSocialPsychology, 51*, 1173-1182.

Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1995). The Use and Abuse of Power: Justice as Social Control. R. Cropanzano, & M. Kacmar içinde, *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of Work Organizations* (s. 131 -145). New York: Quorum Books.

Brinsfield, C. T., Edwards, M. S., & Greenberg, J. (2009). Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualizations. J. Greenberg, & M. S. Edwards içinde, *Voice and silence in organizations* (s. 3–33). UK: Emerald.

Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an Experimental Ecology of Human Development. *American Psychologist*, 513-531.

Cable, D., & Parsons, C. (2001). Socialization tactics and person–organization fit. *Personnel Psychology, 54*, 1–23.

Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Select and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly, 36*, 459-484.

Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, A., & Yee Ng, K. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425-445.

Colquitt, J., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psycholog, 98*, 199-236.

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 164–209.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği: Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?,* (1. Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Demir, M. (2014). İşgörenlerin adalet algılamaları kapsamında sessizlik davranışının kariyer beklentisi ile ilişkisi. *İnternational Journal of Human Sciences, 11*(1), 1095-1113.

Devece, C., Palacios-Marques, D., & Alguacil, A. P. (2016). Organizational Commitment and Its Effects On Organizational Citizenship Behavior In A High-Unemployment Environment. *Journal of Business Research, 69*, 1857–1861.

Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations, .* New York: Free Press.

Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management.* USA: Sage Publications Inc. .

Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of Procedural And Distributive Justice On Reactions To Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal, 35*(1), 115-130.

Gim, G., & Desa, N. (2014). The Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, and Affective Commitment on Turnover Intention among Public and Private Sector Employees in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity, 4*(6), 487-492.

Gonzalez, T. F., & Guillen, M. (2007). Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of Normative Commitment. *Journal of Business Ethics, 78*(3), 401-414.

Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review, 12*, 9-22.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management, 16*, 399-432.

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 229*, 289 – 297.

He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality. *Journal of Business Ethics, 122*, 681-695.

Heponiemi, T., Elovainio, M., Kuusio, H., Noro, A., Finne-Soveri, H., & Sinervo, T. (2011). The effects of ownership, staffing level and organisational justice on nurse commitment, involvement, and satisfaction: A questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies, 48*, 1551–1561.

Hofman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 389–399.

Holtz, B., & Harold, C. (2009). Fair Today, Fair Tomorrow? A Longitudinal Investigation of Overall Justice Perceptions. *Journal of Applied Psychology, 9*(5), 1185–1199.

Homans, G. (1961). *Social behavior: Its elementary forms.* New York: Harcourt Brace & World.

Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13*(2), 254 – 265.

Jaworski, B., & Kohli, A. (1993). Market Orientation: Antecedents and Consequences. *Journal of Marketing, 57*, 52-70.

Kanter, R. (1968). Commitment and Social Organizations. *American Sociological Review*, 449-517.

Kristof-Brown, A. (1996). Person–Organization Fit: An İntegrative Review Of İts Conceptualizations, Measurement And İmplications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1–49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual' fit at work: A Meta-Analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personal Psycholog, 58*, 281–342.

Lind, E. A., & Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice.* New York: Plenum.

Masterson, S. S., K., L., M., G. B., & S., T. M. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal, 43*(4), 730-755.

McFarlin, D., & Sweeney, P. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal, 36*, 626–637.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Compenent Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20–52.

Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 1–16.

Milliken, F., Morrison, E., & Hewlin, P. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence:An exploratory study of employee silence : Issues that Employees Don't Communicate Upward and why? *Journal of management studies, 40*(6), 1453-1476.

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76*(6), 845-855.

Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 18–35.

Mowday, R., Porter, l., & Steers, R. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.* New York: Academic Pres.

Ooi, C. L., Yusof, A., Geok, S. K., & Omar, Z. (2014). ects of Distributive Justice, Perceived Organisational Support and Intrinsic Motivation on Malaysian Volunteer Coaches' Affective Commitment. *Middle-East Journal of Scientific Research, 19*, 153-160.

O'Reilly, C., & Caldwell, D. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification. *Administrative Science Quarterly, 26*, 597-616.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*, 492-499.

Pinder, C., & Harlos, K. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management, 20*, 331-369.

Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues, 6*, 188-196.

Rounds, J. B., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person– environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 297–318.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40*, 437–453.

Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied Psychology: An InternationalReview, 50*, 141–152.

Selvitopu, A., & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki,. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD),, 14*(2), 171-189.

Simpson, P., & Kaminski, M. (2007). Gender, organizational justice perceptions, and union organizing. . *Employ Respons Rights, 19*, 57–72.

Sobel, M. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology, 13*, 290–312.

Steers, R. (1977). Antecendents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.

Swann, W. B., Stein-Seroussi, A., & Giesler, B. R. (1992). Why people self-verify. *Journal of Personality and Social Psychology, 62*, 392–401.

Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu*. Ankara: Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Tikanmaki, A. K. (2001). The Impact of Person Organization Fit and Perceptions of Justice on Employee Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Trust Towards Management After An Acquisition. *not printed MBA Thesis*. Canada : B.B.A. Helsinki School of Economics and Business Administration.

Tudge, J., Mokrova, I., Karnik, R., & Hatfield, B. (2011). Uses and misuses of Bronfenbrenner's bioecological theory of human development. *Journal of Family Theory & Review, 1*(4), 198–210.

Tulubas, T., & Celep, C. (2012). Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: the mediating role of trust in supervisor. *Social and Behavioral Sciences, 47*, 1221 – 1231.

Ulukapı, H., & Aykut Bedük. (2014). Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya'da Bir Araştırma,. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*(31), 771-778.

Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies, 40*, 1359-1392.

Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 473–489.

Verquer, M., Beehr, T., & Wagner, S. (2003). A meta-analysis of the relations between person– organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 473–489.

Wang, Y. (2015). Examining organizational citizenship behavior of Japanese employees:A multidimensional analysis of the relationship to organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management, 26*(4), 425–444.

Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology, 84*, 786–794.

Whiteside, D. B., & Barclay, L. (2013). Echoes of Silence: Employee Silence as a Mediator Between Overall Justice and Employee Outcomes. *Jouranl Bussines Ethics, 116*, 251-266.

Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama,. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 3-16.

ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Mehmet DENİZ

İnönü Üniversitesi İşletme Fakültesi

mehmet.deniz@inonu.edu.tr

Dr.Öğr. Ramazan ÇOBAN

Hava Kuvvetleri Komutanlığı

ramazancoban26@hotmail.com

ÖZET

Örgütsel iklim, örgütteki değişik faktörlerin etkisiyle çalışanların algısı sonucu ortaya çıkan psikolojik bir ortamdır. Bu psikolojik ortam, örgütsel koşullar, çalışanlar ve yönetim uygulamalarından beslenen dinamik bir etkileşim sürecidir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme isteğidir. Çalışanların algıladığı örgütsel iklim ve bağlılık, motivasyon, iş tatmini, verimlilik ve iş bırakma gibi örgüt için çeşitli sonuçlar doğuran davranışlara sebep olur. Bu araştırmanın amacı, çalışanların işletmelerine ait örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemek, demografik özelliklerin örgütsel iklim ve örgütsel bağlılığa olan etkisini analiz etmek ve örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu araştırma, 2016 yılında Malatya ilinde Esenlik Şirketi üretim bölümü çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel iklim algılarını ölçmek için on yedi sorudan oluşan ''Örgütsel İklim Ölçeği'' ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer'in geliştirdikleri üç boyutlu ve yirmi yedi sorudan oluşan ''Örgütsel Bağlılık Ölçeği'' kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verileri analiz etmek için SPSS 17.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada Frekans ve Yüzde Yöntemi, Ağırlıklı Ortalama, T-Testi, Tek Yönlü ANOVA, Kaiser-Meyer ve Bartllett's Testleri, Cronbach Alpha, Faktör Analizleri ve Korelasyon Analizleri kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilere göre çalışanlara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışılan yer gibi demografik özelliklerin örgütsel iklim ve bağlılığı etkilerken; işletmede çalışma süresi ve görev unvanı gibi demografik özelliklerin örgütsel iklim ve bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Ayrıca örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İklim, Örgütsel Bağlılık, Çalışan Bağlılığı

1. Giriş

İnsanoğlu var olmasıyla birlikte belirli bir amacı gerçekleştirmek, kendisini güvende hissetmek, sosyal yaşama ihtiyacını karşılamak ve bu sayede hayatını sürdürebilmek için başka insanlarla bir araya gelerek örgütler kurmaktadır. Bu örgütleri içinde barındıran günümüz dünyası her alanda çok hızlı değişimlere sahne olmaktadır. Teknolojideki değişmeler ve küreselleşme, ekonomik, kültürel, sosyal ve yapısal değişimleri de beraberinde getirmektedir. İnsanların sosyal veya ekonomik nedenlerle bir araya gelerek oluşturdukları örgütler de bu değişimlerden her yönüyle etkilenmektedir.

Örgütler değişimin baş döndürücü olduğu böyle bir ortamda bu gelişmelere paralel olarak, başarılı olmak, varlıklarını sürdürmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için hızlı, esnek, girişimci, yenilikçi, katılımcı ve insan odaklı bir yönetim yaklaşımını benimsemeye başlamışlardır. Bunun sonucu olarak son yıllarda çalışanlara ait motivasyon, iş tatmini, performans, örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel davranış ve sosyal psikolojiye ait kavramlar ön plana çıkarak birçok araştırmaya konu olmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel İklim

Örgüt teorisinde ve yönetim literatüründe 1950'li yılların sonlarından beri kullanılmakta olan örgütsel iklim kavramı, sosyal bilimciler tarafından iş yaşamı ile ilgili yapılan araştırmalar sonucu ortaya atılan; meteoroloji biliminden psikolojiye ve sosyal nitelikli bilimlere aktarılan bir kavramdır. Örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından genellikle örgütsel iklim (Organizational Climate) olarak bazen de "örgüt havası" diye adlandırılan kavram, örgütün psikolojik yanını ifade eder. Örgütsel iklimin araştırmacılar tarafından farklı tanımlarının yapılması iklimin çok boyutlu özelliğinden ileri gelmektedir.

İklim sözcüğü etimolojik olarak Yunancadan gelmektedir ve "eğilim" anlamını taşımaktadır. Sözcük sadece ısı, basınç ve nem gibi olayları içermez; aynı zamanda örgüt üyesi bireylerin örgüt içi çevreyi nasıl tasvir ettiklerini de kapsar (Ertekin, 1978: 4).

İklim kavramında sosyal psikoloji etkileri gözlenmekte olup, iklim bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevreyi tanımlamaktadır. Örgütsel iklim ise örgüt hayatını karakterize eden duygular, davranış şekilleri ve bireylerin iş çevrelerine ilişkin algıları olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle örgütsel iklim, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütün karakterini ifade eden, örgütteki iş görenlerin davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisidir. Örgütsel iklim ile örgütlerin bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikleriyle örgütlerdeki insan davranışlarının oluşturduğu bir ortam anlatılmaktadır. İnanılırlık, güvenilirlik, açıklık, içtenlik, yardımseverlik, katılımcılık dolayısıyla doyum ve beklenti düzeylerinin yoğun olduğu örgütsel iklimi ideal iklim olarak nitelendirmek mümkündür (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012: 424).

Tagiuri'ye göre bireylerin ya da grupların davranışlarındaki amaçların hesaplanmasında iklim kavramı çevre, durum, koşul, alan ve davranış ortamı, kültür, sosyal sistem ve atmosfer gibi benzer kavramlardan daha yararlıdır. İklim kavramı, benzer kavramlar arasında önemli bir role sahip analitik ve tanımlayıcı bir kavramdır. Bu açıklamalar ışığında iklim kavramı şöyle tanımlanmaktadır: İklim, ortamda bulunanlar tarafından sınanan, onların davranışlarını etkileyen ve çevresel özellikler dizisi değerleri olarak tanımlanabilen çevrenin göreli olarak süre gelen kalitesidir (Tagiuri, 1968: 25).

Mullins göre örgütsel iklim, "örgütsel yaşamda farkına varılan ve tanımlanması zor olan bir duygusal etkileşimdir". Her örgütün kendine has bir iklimi, iç çevresi ve kişiliği vardır. Örgütsel iklim, coğrafi bölgelerin iklimi gibi birçok çevresel faktörün etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgütü çevreleyen atmosfer, moral seviyesi, çalışanların ait olma, ilgi ve iyi niyet duygularının kuvveti ile oluşmaktadır. Örgütsel iklim temelde üyelerin örgütü benimseme derecelerine dayanmaktadır. Örgütün iç çevresinin sahip olduğu ve süreklilik gösteren nitelikler bütünüdür ve bu nitelikler üyeler tarafından hissedilir (Mullins, 2007: 488-489).

Örgütsel iklim, kişiler ve gruplar arası ilişkilerin, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi ile üyelerinin gereksinmelerinin karşılanma derecesinin ve örgütün içinde bulunduğu ortamın örgütle etkileşiminin bir ürünüdür. Bir başka anlatımla, örgütsel iklim, sosyal bir sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun, yani çalışan ve yöneticilerin oluşturduğu bir sonuçtur. Bu sonuç paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve sosyal standartları kapsamaktadır (Çakır, 2010: 4).

Örgütsel iklim, örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan bir kavramdır. Ancak örgüt, içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir (Genç ve Karcıoğlu, 2000: 24).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, bir anlayış biçimi olarak toplum duygusunun olduğu her yerde var olan, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur (Balay, 2000: 14). Türkçeye

adanmışlık veya bağlılık olarak çevrilen “commitment” kavramı ifade itibariyle “herhangi bir yükümlülüğü ileriki bir tarihte yapmayı vaat ve bunu taahhüt altına alma” anlamına gelmektedir (Zangaro, 2001: 14). Literatürde "Organizational Commitment" kavramını “örgütsel bağlılık” ya da “örgütsel adanmışlık” seklinde görmek mümkündür.

Örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür (İnce ve Gül, 20005: 2). Örgüte bağlılık geliştirmenin çalışan davranışı açısından sonucu, çalışanın, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılması nedeniyle örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmaya güçlü istek duymasıdır (Balcı, 2003: 28).

Örgütsel bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabulleniş; örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya konulmasıdır (Swailes, 2002: 159). Çalışan, bağlılığını o örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyarak, örgütün yararı için yüksek seviyelerde çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini, vizyonunu ve hedeflerini kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütteki araçsal birlikteliğini ifade eden kişisel çıkar ve amaçlara ulaşmayı hedefleyen uyum boyutu, örgütteki diğer çalışanlara yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu, kişisel ve örgütsel amaç ve değerlerin uygunluğu olan içselleştirme boyutunu içeren ve bireyin örgütle bütünleşme derecesini ifade eden bir kavramdır (O’Reilly ve Chatman, 1986: 492).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, onları kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 102).

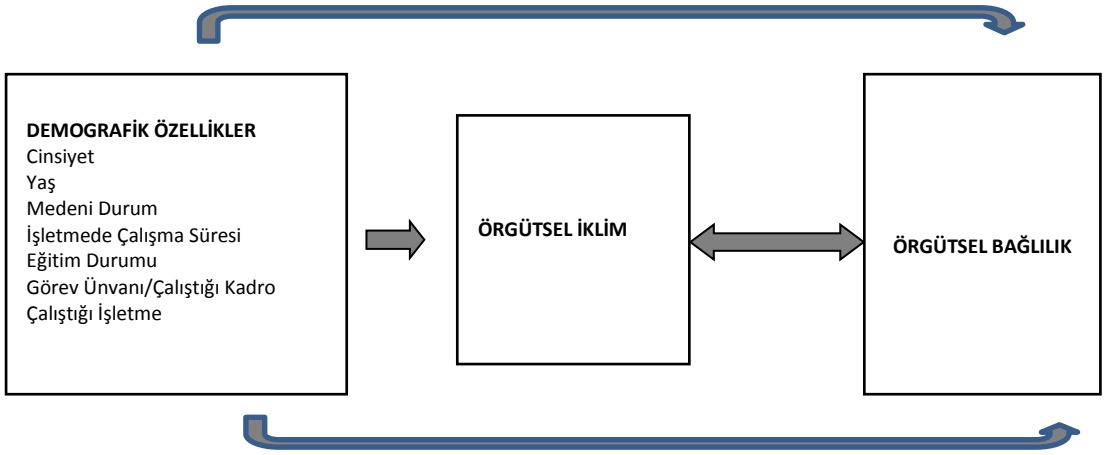
3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların işletmelerine ait örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemek, demografik özelliklerin örgütsel iklim ve örgütsel bağlılığa olan etkisini analiz etmek ve örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışanların örgütsel iklimi değişik boyutlarda nasıl algıladıklarının anlaşılması, örgütlerin kendi yönetim sorunlarını fark etmelerini ve çözümler üretebilmelerini sağlamada önemlidir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha yüksek performans sergiledikleri de bilinen bir gerçektir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmaya ilişkin veri sağlama sürecinde, birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. İkincil kaynak olarak kütüphaneler, düzenli yayınlar, kitaplar ve elektronik ortamlardan faydalanılarak konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Malatya ilinde faaliyet gösteren bir işletmenin imalat fabrikalarında anket tekniği kullanılarak yapılan araştırmayla ise birincil verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması ve akabinde yapılan anket çalışmasından sonra çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel iklim algısı ve örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacı ile bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan araştırma modeli **Şekil.1**‘de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evreni, Malatya ilinde faaliyet gösteren Esenlik İmar İnşaat ve Ticaret Limited Şirketi bünyesinde imalat alanındaki Beton Elemanları Fabrikası, Et Entegre Tesisi ve Kimya Fabrikası çalışanlarıdır. Araştırmada tabakalı örnekleme kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme alınan evrende fabrikalara göre çalışan sayısı ve örnekleme çıkan çalışan sayısı **Tablo:1**'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Fabrikalara Göre Ankete Katılan Çalışan Sayısı

S/N	Fabrika Adı	Çalışan Sayısı	Anket İçin Görüşülen Çalışan Sayısı	Yüzde Oranı
1	Beton Elemanları	182	171	%93.96
2	Et Entegre Tesisi	30	16	%53.33
3	Kimya Fabrikası	21	16	%76.19
	Toplam	233	203	%87.12

3.4. Veri Toplama Aracı ve Hipotezler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış olup, anket üç bölüm ve elli sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilmek için, cinsiyeti, yaş grubu, medeni durumu, işletmedeki çalışma süresi, eğitim durumu ve görev ünvanı ile ilgili altı soru sorulmuştur. İkinci bölümde, çalışanların örgütsel iklim algılarını ölçmek için 17 sorudan oluşan ''Örgütsel İklim Ölçeği'' kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer'in geliştirdikleri üç boyutlu ve 27 sorudan oluşan ''Örgütsel Bağlılık Ölçeği'' kullanılmıştır.

Araştırmada kurmuş olduğumuz hipotezler aşağıdaki gibidir.

H_1 Örgütsel iklim, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H_2 Örgütsel bağlılık, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H_3 Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların %42,9'u kadın ve %57,1'i erkektir. Çalışanların büyük çoğunluğu olan %72.4'ünün orta yaş diyebileceğimiz 31-40 ve 41-50 yaş aralıklarında olduğu görülmüştür. Evli olan çalışanların %81.3 ile büyük çoğunlukta olup bekâr çalışan oranı ise %18,7'dir. Çalışanların %70'lik kısmının mevcut işletmelerinde 1-10 yıl arasında çalışmakta olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %58.1 ile yarısından fazlasının lise mezunu olduğu görülmüştür. Ön lisans ve lisans mezunlarının toplam oranı %19.2 iken, yüksek lisans ve doktora mezunları toplamda %2.5 ile en düşük orana sahiptirler. Katılımcıların % 77.3'ü üretim personeli olup çoğunluğu oluşturmaktadır.

4.2. Veri Toplama Araçlarına Ait Bulgular

Araştırmadaki değişkenlere ait ortalama, standart sapma, örneklem yeterliliği değeri ve ölçeklere ait güvenirlik değerleri **Tablo: 2** de gösterilmiştir. Çalışanların örgütsel iklim ve bağlılık ölçeklerine ilişkin olumlu bakış açılarına sahip oldukları ve her iki ölçeğin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları arasında kayda değer bir fark olmadığı görülmüştür. Her iki ölçeğe ait örneklem büyüklüğü (KMO) değerleri incelendiğinde 203 kişilik örneklem büyüklüğünün çok iyi olduğu ve görülmüştür. Aynı zamanda örgütsel iklim ve bağlılık ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde her iki ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Değerler

Değişkenler	Ortalama	Sapma	Cronbach's Alpha Değeri	Örneklem Yeterliliği (KMO)
Örgütsel İklim	3.60	0.93	,863	,839
Örgütsel Bağlılık	3.57	0.98	,909	,896

4.3. Demografik Özelliklerin Örgütsel İklim ve Bağlılığa Etkisine Ait Bulgular

Demografik özelliklerin çalışanların örgütsel iklim ve bağlılık algılarına olan etkisi **Tablo: 3**'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Demografik Özelliklerin Çalışanların Örgütsel İklim ve Bağlılık Algısına Etkisi

	Örgütsel İklim			Örgütsel Bağlılık		
Değişkenler	**T Test**	**Anova Test**	**P**	T Test	Anova Test	P
Cinsiyet	2.251		0.013	1.706		0.023
Yaş		3.738	0.045		2.959	0.004
Medeni Durum	2.290		0.014	2.186		0.001
Çalışma Süresi		1.302	0.271		0.718	0.581
Eğitim		1.247	0.009		2.033	0.003
Görev Ünvanı		0.530	0.662		2.097	0.102

(P < 0.05 ise anlamlı bir fark vardır.)

Kadınların, çalıştıkları örgütte hâkim olan psikolojik havayı oluşturan yönetim tarzı, iletişim şekli, örgütsel yapı ve çalışanlar arası işbirliği gibi etkenlerden erkeklere göre daha çok etkilendikleri görülmüştür. Çalışanların içinde bulundukları örgüte ait çalışma ortamına karşı hissettiklerinin, çalışanların yaşları arttıkça düzenli bir artış trendinde olduğu tespit edilmiştir. Evli çalışanların örgütsel iklime ilişkin algısının bekârlara göre yüksek ve olumlu olduğu görülmüştür. Çalışanların eğitim durumu arttıkça içinde bulundukları örgütsel iklimden memnun olmadıkları görülmüştür.

T Testi sonucuna göre çalışanların örgütsel bağlılığı cinsiyete göre farklılık göstermekte olup kadınların genel olarak çalıştıkları örgüte erkeklere göre daha bağlı olduğu görülmüştür. Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre çalışanların yaşı arttıkça örgütlerine olan bağlılığın artığını açıkça görebiliriz. Evli olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının bekârlara göre çalıştıkları yere daha bağlı oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim durumu arttıkça örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı görülmüştür. İlköğretim mezunları işyerlerine daha bağlı iken lisansüstü eğitim mezunlarının bağlılıkları düşüktür.

Yapılan araştırmada çalışanlara ait işyerlerindeki çalışma süresi ve çalışan görev ünvanlarının çalışanların örgütsel iklim ve bağlılık algısında etkili olmadığı tespit edilmiştir.

4.4. Korelasyon Analizi

Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılığa ait korelasyon analizi **Tablo: 4**'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi

		Örgütsel İklim	**Örgütsel Bağlılık**
Örgütsel İklim	Pearson Correlation	1	0.628**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	203	203
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	0.628**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	203	203

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

P = 0.000 < α = 0.01 olduğundan değişkenler arasında ilişki vardır. Bu sonuçlara göre örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve Pearson Correlation Katsayısı r = 0.628 düzeyde bir ilişki vardır.

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alabilir. Katsayının değeri negatif ise, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Katsayısının değeri pozitif ise iki değişken arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Birinin değeri artarken, diğerininki de artar. Katsayı değeri 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artar. Genel olarak; 0.1 ile 0.3 arasındaki korelasyon zayıf, 0.3 ile 0.5 arasındaki korelasyon orta, 0.5 ile 0.8 arasındaki korelasyon güçlü, 0.8'den büyük ise çok güçlü korelasyon vardır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 347).

Korelasyon analizi sonucu bulunan katsayı değeri (r = 0.628) yukarıdaki referans değerler ile kıyaslandığında örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

5. Sonuç ve Öneriler

Yapmış olduğumuz analizler ışığında araştırmamızın başında kurmuş olduğumuz **H_1** Örgütsel iklim, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir, **H_2** Örgütsel bağlılık, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir, **H_3** Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır hipotezleri kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra demografik özelliklerden çalışanın çalışma süresi ve görev unvanının hem örgütsel iklimi hem de örgütsel bağlılığı etkilemediğini görmek dikkat çekicidir.

Çalışanlar, araştırmamızın örgütsel iklim ve bağlılık ölçeklerine ait bazı maddelerde daha olumlu düşünmektedirler. Çalışanlar, kendilerinin işletmelerinin başarısı için gerekli fedakârlığı yaptıklarını düşünmektedirler. İşten kaçan ve sorumluluklarını yerine getirmeyen çalışanlar negatif bir psikolojik ortama sebep olacaklar ve örgüt içi çatışmalar meydana gelecektir. Çalışanlar işletmelerine ait ürün ve hizmetleri yakınlarına rahatça tavsiye edebilecekleri görüşündedir. Bu görüşten bir çalışanın işletmesinde ortaya çıkan bir ürün ya da hizmete güvenmesinin, çalışanı pozitif olarak etkilediği görülmektedir. Çalışanlar işletmesine güvenmekte ve kendisinin işletmesine sadık olması gerektiğini düşünmektedir. Çalışanlar işletmesinin karşılaştığı her sorunu kendi sorunu gibi hissetmekte ve çalıştıkları işyeri hakkında diğer insanlarla zevk ile konuştukları görüşündedir.

Diğer taraftan çalışanlar, araştırmamızın örgütsel iklim ve bağlılık ölçeklerine ait bazı maddelerde daha olumsuz düşünmektedirler. Çalışanlar, yöneticilerin çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye almadıkları ve uygulamaya koymadıklarını düşünmektedirler. Yöneticiler tarafından dikkate alınmadığını, kendi fikrinin değersiz olduğunu ve çalıştığı işyerine bir şey katamadığını düşünen bir çalışanın motivasyonu ve performansı düşecektir. Çalışanlar, yöneticilerin işlerine ve hedeflerine çok önem vermediklerini görüşündedirler. Sorumluklarını yerine getirmeyen bir yönetici çalıştığı ortamda sorunlara yol açabilir ve bu da örgütsel iklimi negatif olarak etkileyebilir. Bununla birlikte çalışanlar kendilerini işyerlerine karşı duygusal anlamda tam olarak bağlı görmemektedirler.

Kendini işletmesi ile içselleştiremeyen ve duygusal bir bağ kuramayan çalışanın bağlılığı düşecektir. Çalışanlar, çalıştıkları yerin kendileri için özel bir anlamı olmadığını düşünmektedirler. Çalışanlar, çalıştıkları iş haricinde daha iyi kazanacakları bir iş bulursa mevcut iş yerlerini bırakma düşüncesindedirler.

Yöneticiler örgüt ile özdeşleşmiş, çalışma arkadaşlarına karşı sorumluluk duyan ve işletmesine her zaman sahip çıkan çalışanın değerini bilmelidir. Örgütsel bağlılığın düşmesi durumunda hem çalışan hem de örgüt performansı düşecek ve insan kaynakları açısından da negatif sonuçlar ortaya çıkacaktır. Pozitif bir örgütsel iklimin de çalışanların bağlılığını artırdığını unutmamak gerekir. Bundan dolayı yöneticiler, karar verirken örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkiye dikkat etmelidirler.

KAYNAKÇA

Ertekin, Y., (1978), Örgüt İklimi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No:174. Ankara.

Karcıoğlu, F. ve E., Türker, (2010), ''Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama'', *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 24(2), ss. 121-140.

Tagiuri, R., (1968), ''The Concept of Organizational Climate. In R. Tagiuri, & H.Litwin (Eds.), Organizational Climate: Explorations of a Concept. Division of Research Graduate School of Business Administration'', Printed United States of America, pp. 11-32.

Mullıns, L.J., (2007), Management and Organizational Behaviour, Prentice Hall, London.

Çakır, S.Ü., (2010), ''Örgütsel İklim ile İş Tatmini İlişkisi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Cebeci Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği'', Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Genç, N. ve Karcıoğlu, F., (2000), Örgüt İkliminin Gücü, Aşkale Çimento Örneği, Karizma Yayınları, İstanbul.

Balay, R., (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Zangaro, G.A., (2001), "Organizational Commitment: A Concept Analiysis", Nursing Forum, 36(2), pp. 9-22.

İnce, M. ve Gül, H., (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, (1. Baskı), Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya.

Balcı, A., (2003), Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Baysal, A.C. ve M., Paksoy, (1999), ''Mesleğe ve Örgüte bağlılığın Çok yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli'', *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), ss. 7-15.

Swaıles, S., (2002), ''Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures,'' *International Journal of Management Reviews*, 4(2), pp. 155-178

O'Relliy C. and J., Chatman, (1986), ''Organizational Commitment and Phschological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internationalization on Prosocical Behavior'' *Journal Of Applied Psychology*, Vol:71, No:3, pp. 492-493.

Tak, B. ve A., Çiftçioğlu, (2009), ''Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma,'' *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), ss. 110-116

İslamoğlu, H., ve Alnıaçık, Ü., (2014), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (4. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul.

ÇOK BOYUTLU ÖZNEL KARİYER BAŞARISI: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

Gökhan BUDAK

Kara Harp Okulu, gbudak@kho.edu.tr

Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

Kara Harp Okulu, sgurbuz@kho.edu.tr

ÖZET

Öznel kariyer başarısı; işgörenin yaptığı işten ve kariyerinden gurur duyması, hayatındaki en önemli hedeflerini gerçekleştirmesi, iş-yaşam dengesi sağlaması ve huzur duyması gibi göstergelere vurgu yapmaktadır. Bu çalışmanın amacı; Shockley vd.(2015) tarafından geliştirilen, 'tanınma', 'işin niteliği', 'işin anlamlılığı', 'etki', 'otantik', 'kişisel yaşam','büyüme ve gelişme' ve 'tatmin olmak üzere sekiz boyut ve 24 maddeden oluşan Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesidir. Çalışma kamu ve özel sektör olmak üzere iki farklı örneklemden alınan verilerle yürütülmüştür. Yapılan analiz çalışmalarından elde edilen bulgular, ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0.79 ile 0.91 arasında değiştiğini göstermiştir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda, 'tanınma', 'işin niteliği', 'işin anlamlılığı', 'etki', 'otantik', 'kişisel yaşam','büyüme ve gelişme' ve 'tatmin' boyutlarını içeren sekiz faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuçta uyarlanan Öznel Kariyer Başarısı Ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Öznel kariyer başarısı, ölçek uyarlama, güvenilirlik, geçerlilik.

1. Giriş

İşgörenler ve örgütler açısından önemli sonuçları olan kariyer başarısı, örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacıların ilgisini çekmeye devam eden konulardan birisidir. Geleneksel kariyer anlayışında kariyer başarısı, örgütün hiyerarşi kademelerinde yükselmek (terfi) ve daha fazla para kazanmak gibi genellikle maddi ve dışsal özendiriciler ile ifade edilmektedir (Gattiker ve Larwood, 1986). Geçmiş dönemde yapılan çalışmalara bakıldığında bu anlayışın kariyer başarısı konusunda yapılan araştırmalara da yansıdığı görülmektedir. Örneğin yapılan bir inceleme çalışmasında, kariyer başarısı konusunda 1980-1994 yılları arasından yayımlanan araştırmaların % 75'inden fazlasında nesnel kariyere odaklanıldığı tespit edilmiştir (Arthur ve Rousseau, 1996).

Ancak son yıllarda yaşanan kademe azaltma, küçülme ve dış kaynaklardan yararlanma gibi gelişmeler, günümüz örgütlerinde unvan, terfi ve istikrarlı kariyer yolları gibi dışsal ya da nesnel kariyer başarısı göstergelerinin var olma olasılığını azaltmaktadır. Çünkü artık günümüzün örgütlerinde dikey kariyer hareketliliklerinden ziyade daha çok yatay hareketlilikler görülmektedir (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005). Bu değişimlere paralel olarak geleneksel kariyer anlayışının yerini, sınırsız kariyer anlayışı almaya başlamıştır. Sınırsız kariyerdeki başarı kriteri ise kişinin kendi değerleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer başarısını değerlendirmesi anlamına gelen öznel başarıyı gerçekleştirmektir. Öznel kariyer başarısı, genel olarak "yaşamaya değer bir hayata sahip olma" olarak tanımlanmaktadır (Hall, 1996). Ayrıca yüksek ücretinden dolayı ekonomik durumu iyi olan, çalıştığı kurumda statü sahibi olan bireylerin diğer insanlar tarafından kariyerlerinde başarılı kabul edildikleri görüldüğünden dolayı, araştırmacıların da konuya nesnel kariyer başarısına odaklanmaları şaşırtıcı görülmemektedir (Ng, vd., 2005). Ancak bireylerin kariyer başarılarını belirtirken sadece aldıkları ücret, terfi, statü vb. hususlara vurgu yapmadıkları, kariyerleri ile ilgili öznel hususları da belirttikleri görülmektedir (Sturges, 1999). Bu nedenle kariyer başarısı algısında çoğunlukla göz ardı edilen öznel boyutunun da araştırılmaya başlandığı görülmektedir.

Öznel kariyer başarısı işgörenin yaptığı işten ve kariyerinden gurur duyması, hayatındaki en önemli hedeflerini gerçekleştirmesi, iş-yaşam dengesi sağlaması ve huzur duyması gibi göstergelere vurgu yapmaktadır. Öznel kariyer başarısı konusunda yapılan son dönemdeki çalışmalar, öznel kariyer başarısının tek boyutlu olarak ele alınmasının yeterli olmayacağını öne sürerek çok boyutlu öznel kariyer başarısı kavramını ortaya atmışlardır (Shockley vd., 2015). Bu kapsamda, çok boyutlu

öznel kariyer başarısı yaklaşımının, öznel kariyer başarısının anlaşılmasına ve bu konuda yapılacak görgül araştırmaların genişlemesine önemli katkı sağlaması beklenmektedir. Buna rağmen bu araştırmanın tasarlandığı tarih itibarıyla Türkiye'deki örgütsel davranış araştırmalarında öznel kariyer başarısını ele alan herhangi bir kuramsal ya da görgül bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Türkiye'de öznel kariyer başarısı konusunda yapılacak görgül araştırmaların gerçekleştirilmesi, her şeyden önce bu konuda uygun psikometrik özelliklere sahip ölçeklerin varlığına bağlıdır. Söz konusu ihtiyaçtan hareket ederek bu çalışmanın temel amacı; Shockley ve ark. (2015) tarafından geliştirilen çok boyutlu öznel kariyer başarısı ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını ve geçerlemesini yapmaktır.

Bu çalışmanın iki temel katkısının olacağı beklenmektedir. Birincisi, oldukça yeni bir kavram olan çok boyutlu öznel kariyer başarısının ölçümü için sistematik bir süreç ile Türkçeye uyarlanması ve geçerlemesi yapılacaktır. Böylelikle söz konusu ölçeğin ulusal yazına kazandırılması ve öznel kariyer başarısı konusunda bundan sonraki araştırmalar için bir başlangıç oluşturması düşünülmektedir.

İkincisi, bazı araştırmalarda Yönetim ve örgüt alanındaki ölçeklerin Türkçeye uyarlama süreçlerinde bazı metadolojik sorunların olduğu öne sürülmüştür (Örneğin Bayık ve Gürbüz, 2016; Erdemir, 2008). Bu çalışmada Bayık ve Gürbüz(2016) tarafından ölçek uyarlama sürecine yönelik olarak önerilen sistematik temel adımlar takip edilecektir. Dolayısıyla, bu çalışmanın Türkiye'de yapılacak olan ölçek uyarlama çalışmalarına metodoloji birliği sağlama bakımından mütevazı bir katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Başarısı

Kariyer kavramı gündelik yaşamda sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Ancak bu kavram birçok insan tarafından farklı biçimde ifade edilmektedir. Bu ifade farklılıkları kariyer başarısının da farklı biçimde açıklanmasına neden olmaktadır. Kavramsal açıdan kariyer kavramının netlik kazanması, başarı algılamaları ile ilgili farklılıkları da yansıtmaya imkân sağlamaktadır. Yazında kariyer başarısı genellikle maaş ve terfi gibi nesnel faktörlerle ölçüldüğü görülmektedir(Hall,2002). Ancak kariyer tatmini konusunda nesnel faktörler günümüzün çağdaş örgütlerini de çalışan işgörenleri de tatmin etme konusunda yeterli gelmemektedir. Çünkü artık günümüzün örgütlerinde kariyer geçişleri dikeyden ziyade daha çok yatay geçişler olmaktadır. Aynı zamanda beklenen yaşam süresinin artmasıyla birçok işgören çok yönlü veya sınırsız kariyer düşüncesini benimsemektedir(Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005).

Hall(2002) kariyerin dört farklı anlama sahip olduğunu belirtmektedir. Kariyer birinci anlamı ile bir ilerlemeyi ifade etmektedir. Bu ilerleme örgütsel hiyerarşi içerisinde yükselmedir. İkinci anlamı ile bir mesleği ifade etmektedir. Bazı meslekler, kariyer meslekleri olarak adlandırılmaktadırlar. Bu mesleklere sahip olmak bir saygınlık göstergesi ve başka kariyer yollarına sahip olmanın da aracısıdırlar. Üçüncü anlamı ile kariyer, insanların yaşamları boyunca birçok mesleği yerine getirdikleri, her bir mesleği yerine getirirken belirli deneyimler elde ettikleri ve bu mesleklerde içsel olarak da tatmin olmalarını içeren bir anlama vurgu yapmaktadır. Son olarak kariyer, bireyin yaşam boyunca yaptığı mesleklerin sahip olduğu rollerin ardışık bir niteliğe sahip olmasını, bu rol ve mesleklerin bireyin gelişimine ve doyum elde etmesine katkı sağlaması anlamında kullanılabilmektedir. Greenhaus(2003) kariyeri, bir kişinin yaşamı boyunca karşılaştığı işle ilgili deneyimler ve faaliyetler ile ilgili algılanan tutum ve davranışların bireysel algılanma süreci olarak tanımlanmaktadır.

Seibert ve Kraimer(2001)'a göre kariyer başarısı; kişinin, iş deneyimlerinin bir sonucu olarak elde ettiği başarıların, pozitif psikolojik sonuçlar ya da işle ilişkili sonuçların bir toplamıdır. Kariyer başarısının sonuçlarına bakıldığında hem bireyi hem de örgütleri ilgilendirdiği görülmektedir. Çünkü bireylerin kişisel başarısı örgütsel başarıya da katkıda bulunmaktadır (Judge vd., 1999).

Araştırmacıların çoğu kariyer başarısını bir bireyin başkasının kariyerini genellikle maaş ve terfi gibi nesnel kriterler kullanılarak belirleneceğinde fikir birliğine varmaktadır (Gattiker ve Larwood, 1986). Günümüzde kariyer başarısı denildiğinde aklımıza terfi ve maaş gibi nesnel faktörler

gelmektedir. Kariyer başarısı genellikle bireyin meslekte hiyerarşik ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmaların çoğu kariyer başarısını ölçmek için bir veya birkaç boyut kullanmaktadır. Gattiker ve Larwood(1986) kariyer başarısını; iş başarısı, kişisel başarı, maddi başarı, hiyerarşik başarı ve yaşam başarısı şeklinde beş başlık altında incelemektedir. Elliot(1982) ise kariyer başarısını hiyerarşik seviye ve ücret birleşimi olarak tanımlamaktadır. Dyke ve Murphy (2006), kariyer başarısını; iş ve aile yaşamı dengesi sağlama, ilişkilere sahip olma, diğerlerince kabul görme ve maddi kazanımlar elde etme, şeklinde dört başlık altında ifade etmektedirler. Heslin(2005), kariyer başarısını (1) ödeme ve terfiler gibi nesnel sonuçlar, (2) iş doyumu ve kariyer doyumu, (3) insanlar nesnel biçimde elde edilen bir başarı konusunda, benzer bir bakışa sahiplerken ve öznel değerlendirmeye uygun başarı konusunda benzer bir bakışa sahip olmamaları, (4) bireylerin kariyer başarılarını kavramsallaştırmalarında ve değerlendirmelerinde kendilerini referans aldıklarının görüldüğüdür. Çünkü sosyal karşılaştırma kuramına göre insanlar kendilerini başkalarıyla kıyaslama eğilimindedir (Festinger, 1954). İnsanlar emsallerine göre daha fazla ücret ve terfi alması bireyin başarı algısını artırmakta ve bu durum kariyer başarısını daha fazla hissetmesine yardımcı olmaktadır.

2.2. Nesnel ve Öznel Kariyer Başarısı

Nesnel ve öznel kariyer başarısı kavramları, ilk kez Hughes(1937) tarafından ortaya atılan nesnel ve öznel kariyer kavramlarına dayanmaktadır. Hughes(1937), öznel kariyerin kişinin, nesnel kariyerin ise toplumun bakış açısı tarafından şekillendirildiğini ifade etmektedir. Buna göre Hughes(1937)'in nesnel kariyeri, üçüncü kişiler tarafından doğrudan gözlemlenip ölçülebilen ve doğrulanabilen kariyer olarak, öznel kariyeri ise sadece o kariyere sahip olan kişi tarafından doğrudan deneyimlenebilen kariyer şeklinde tanımladığı görülmektedir. Hughes(1937)'in nesnel ve öznel kariyere ilişkin yaptığı bu tanımlar doğrultusunda nesnel kariyer başarısı, ücret, terfi, statü gibi toplum tarafından gözlemlenebilen faktörlerle açıklanırken, öznel kariyer başarısı kişinin kendi kariyer deneyimlerine ilişkin tepkileri olarak tanımlanmaktadır. Nesnel kariyer, tanımlanabilir pozisyon, unvan ve statülerle ifade edilirken, kişinin kariyerine ilişkin kendi tecrübeleri de öznel kariyer olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle öznel kariyer, kişinin kariyerini nasıl anlamlandırdığına ilişkindir.

Sturges(1999), kariyer başarısı konusunda yaptığı çalışmada kariyer başarısını, öznel başarı ve nesnel başarı şeklinde iki başlık altında ele almıştır. Ayrıca yöneticileri, tırmananlar, uzmanlar, etki bırakanlar ve kendini gerçekleştirmek isteyenler şeklinde ifade etmektedir. Tırmananların temel kariyer başarısı kriterlerini, hiyerarşik yükselmeler ve maddi kazanımlar şeklinde ifade etmektedir. Uzmanların temel kariyer başarısı beklentilerini, işinde üst düzey becerilere sahip olma, diğerlerince işinde uzman şeklinde değerlendirilme ve onlardan saygı görme, şeklinde ifade etmektedir. Etki bırakanların temel kariyer beklentilerini ise, ille de hiyerarşik bir pozisyona ihtiyaç duymaksızın, örgüt ve diğer çalışanlar üzerinde somut ve olumlu etkiler bırakabilme, şeklinde ifade etmektedir. Kendini gerçekleştirmek isteyenlerin temel kariyer beklentilerini ise, kişisel düzeyde öznel olarak başarı duygusunu yakalama şeklinde ifade etmektedir.

Ng ve ark. (2005), kariyer başarısını, kişinin iş deneyimleri sonucu işle ilgili elde ettikleri veya psikolojik nitelikteki pozitif çıktılar olarak açıklamaktadır. Bu tanımından da anlaşılacağı üzere hem nesnel hem de öznel olmak üzere iki farklı yönü bulunmaktadır. Zaten kişilerin kariyerlerine ilişkin hayal ve beklentilerinin birbirlerinden farklılık gösterdikleri göz önüne alındığında, aynı istihdam koşullarında bulunan kişilerin aynı öznel kariyer yönelimlerine sahip olmalarını beklemek yanlış olacaktır.

Kariyer başarısını tanımlamak amacıyla 2002 yılında Academy of Management Dergisi bünyesinde kariyer alanında çalışma yapan araştırmacılarla yapılan çalışmada Heslin(2005) ilk olarak kariyer başarısının karmaşıklığını belirterek açmaktadır. Heslin öncelikle başarı kriteri olarak kariyer başarısının öncülleri hakkında bir kıtlık olduğunu belirtmektedir. Heslin'e göre bu eksiklikler neticesinde nesnel ve öznel kariyer başarısına daha geniş kapsamlı bakılması gerekmektedir. Yine yukarıda belirtilen kariyer alanında çalışma yapan araştırmacılardan Nicholson ve Waal-Andrews nesnel ve öznel kariyer başarısı ayrımının önemli olduğunu söylemekle beraber potansiyel bir yanlış bilgi kaynağı olduğunu belirtmektedir. Onları bu düşünceye iten sebep ise nesnel kariyerin ve amaçlarının öznel kariyerden önce gelmesi ve öznel kariyeri gizlemekte olduğudur. Nicholson ve

Waal-Andrews insanların nesnel başarıya sahip olmadığı halde mutlu insanlar olduğu gibi, nesnel başarıya sahip olup mutlu olmayan insanlar olduğunu belirtmektedir.

Araştırmacılar nesnel kriterler olarak doğrudan gözlemlenebilir, kolaylıkla ölçülebilir olan kriterlerde birleşmekte ve nesnel kariyer başarısı bireylerin başarı sonuçlarının dönüm noktası olarak görülmektedir (Heslin, 2005). Ancak nesnel olarak ücret ve statülerine göre kariyerleri başarılı bulunan çoğu kişinin, kendilerini kariyerlerinde başarılı hissetmedikleri görülmüştür (Hall, 2002). Çünkü ücret ve statü, kariyer başarısında önemli ve arzu edilen çıktılar olmalarına rağmen kariyer başarısının sadece bir parçasını oluşturmaktadır. Buna göre kişilerin kariyer hedefleri, değer yargıları ve hayallerine göre de kendilerini başarılı hissetmek istedikleri belirtilmektedir. Öznel kariyer başarısı ise bireyin kariyer ilerlemesinin kendi değerlendirmesini, bireyin öznel algısını ve kariyerini değerlendirmesini içeren daha üstü kapalı veya örtük olarak tanımlanmaktadır (Ng ve Feldman, 2014). Hall(1996) ise öznel başarıyı, Sheppard'ın kişilerin potansiyellerini sadece yüreklerinin seslerini dinlemeleriyle (path with a hearth) gerçekleştirilebilecekleri görüşü üzerine kurmuş ve başarıyı da "yaşamaya değer bir hayata sahip olma" (life fully worth living) olarak tanımlayarak bu eksik kalan yönü tamamlayıcısını sunmaktadır. Buna göre öznel başarıya ilişkin göstergeler, kişinin gurur duyması, hayatındaki en önemli hedeflerini gerçekleştirmesi, aile mutluluğunu sağlaması ve huzur duyması vb. olarak sayılmaktadır.

2.3. Öznel Kariyer Başarısının Boyutları:

Greeenhous, Parasurman ve Warmley(1990)'a göre kariyer tatmini bireyin kariyer amaçlarına doğru dört alanda ilerlemesi olarak kabul edilmektedir. Bu alanlar; bireyin bütün kariyeri, geliri, ilerleme(terfi) ve yeni yetenekleri alanında elde ettiklerini kapsamaktadır. Bu hususlar dikkate alındığında kariyer tatmini, öznel kariyer başarısı için önemli parçaları oluşturmakta ancak tek başına da yeterli görünmemektedir. Turban ve Doughtery(1994) kariyer başarısını tüm başarı algısı olarak alması kişinin tamamen bireysel değerlendirmesi yönüyle tek boyutlu olarak incelemesinden dolayı eksik kalmaktadır. Bu nedenlerden dolayı öznel kariyer başarısına çok boyutlu bir yaklaşımla bakılması daha uygun bir yaklaşım gibi gözükmektedir. Yazında öznel kariyer başarısı performans, örgüt içinde diğer bireylere nüfuz etme, finansal faktörler, ilerleme(terfi), çalışma hayatının ötesinde sosyal hayat, gelişim, otonomi, tatmin, saygı ve anlamlı olması gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Gattiker ve Larwood(1986) çalışmalarında öznel kariyer başarısı; iş başarısı, kişilerarası başarı, finansal başarı, hiyerarşik başarı ve yaşam başarısı olmak üzere beş boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlardan ilk dördü örgütsel başarının parçası olarak düşünülebilinirken yaşam başarısı örgütsel olmayan başarı olarak düşünülebilir. Parker ve Arthur(2002) işletme yüksek lisans öğrencilerine yaptığı odak grup çalışmasında ortaya çıkan başarı faktörleri; (1)destekleyici çalışma atmosferi, istikrar, lider, koç, geri bildirim aracılığıyla öğrenme, (2) şirkete özel ilişkiler; bireylere nüfuz etme , (3) dışsal ilişkiler; çalışma hayatının ötesinde sosyal hayat, (4) yenilenme, bilgi ve beceri; yeni bilgi gelişimi, (5) esneklik; otonomi, (6) beğenme; saygı, sosyal kabul, projeler anlamlı olması ile ilişkilendirilebilir.

Yazında öznel kariyer başarısının genellikle hangi faktörlere göre değerlendirildiği incelendiğinde ise, karşımıza kariyer ve iş tatmini olguları çıkmaktadır. Ancak kariyerlerini başarılı bulan kişilerin, tatmin olmadıkları bir işe geçtiklerinde kariyerlerini başarılı bulmaya devam edebildikleri veya şu andaki işlerinden yüksek düzeyde tatmin olan kişilerin ise kariyerlerini başarılı olarak nitelendiremeyebildikleri saptanmıştır. Bu nedenle öznel kariyer başarısının, iş ve kariyer tatmininden çok daha karmaşık bir kavram olduğu ve kimlik duygusu, iş-yaşam dengesi, sağlık ve diğer kişisel değerler gibi unsurları da içerdiği ifade edilebilir (Heslin, 2005). Başka bir deyişle kişilerin, kariyer başarılarını değerlendirmelerinde odak noktalarının işin kendisinden yaşamın kendisini değerlendirmeye kaydığı da ifade edilebilir. Hall(2002)'in da öznel kariyer başarısını, kişinin ailesi, iş arkadaşları, çalıştığı örgüt ve içinde bulunduğu toplumun kriterlerinden ziyade kendisine anlamlı gelen hedefleri gerçekleştirmesi deneyimi olarak tanımladığı görülmektedir. Hall (2002) öznel kariyer başarısını, kişinin elinden gelenin en iyisini yaptığını bilmesinden kaynaklanan gurur duygusu olarak tanımlamaktadır.

Çok boyutlu öznel kariyer başarısı ölçeğine neden gerek duyulduğunun kuramsal ve görgül nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Shockley vd., 2015).: İlk olarak günümüzün örgütlerinde kariyer hareketliliğin dikeyden ziyade yatay şekilde olması, örgütlerin küçülmeye ve dış kaynaklardan

yararlanmaya doğru gelişmelerin olması nedeni ile kariyer başarısında nesnel faktörlerden ziyade öznel faktörlerin göreli önemi artmıştır. İkinci olarak, aynı yapıyı ölçmek için daha önce Gattiker ve Larwood(1986) tarafından geliştirilen ölçeğin üzerinden yaklaşık otuz yıl geçmiş olması ve son yirmi yılda iş gücündeki demografik değişkenlerin ve işlerin yapısında meydana gelen değişimlerin işgörenlerin kariyer davranışlarında ve algılarında değişim oluşturduğu iddiasıdır (Sullivan ve Baruch, 2009).

Son olarak Turban ve Doughtery(1994)'ın çalışmasının daha çok nitel olması ve 1992-2002 yılları arasında yaptıkları çalışmada kariyer başarısını kapsamına alan çalışmalarda nerdeyse bu çalışmaların yarıya yakını kariyer başarısına tek boyutlu bakıldığını ve bunu da genellikle kariyer tatmini veya başarı algısı olarak ele alındığı tespit etmeleridir. Nitekim Shockley ve ark. (2015)'nın 2003-2014 yılları arasında yaptıkları çalışmada da, çalışmaların % 46'sının nesnel kariyer başarısını kariyer tatmini, % 24'ünün tamamen başarı algısı ve %4'ünün her ikisini kapsayacak şekilde ele alındığını tespit edilmiştir. Shockley ve ark.(2015)'nın ölçek geliştirme çalışması (1) mülakat ve odak grup görüşmesi, (2) konu uzmanları ile açık uçlu tarama, (3) madde havuzunun oluşturulması ve (4) ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin tespiti olmak üzere dört safhadan oluşmaktadır.

3. Yöntem:

Ölçek uyarlama konusunda Türkiye'de yapılan araştırmalarda, yabancı dilde geliştirilen ölçeklerin Türkçeye uyarlanmasına sürecine gerekli özen gösterilmediğine dair bazı araştırma bulguları bulunmaktadır. Örneğin yönetim ve örgüt alanındaki kongre bildirilerini (2002-2007 yılları arası) inceleyen Erdemir(2008); bildirilerin % 49'unda ölçeklerin uyarlanmadan doğrudan doğruya çevirisinin yapılarak kullanıldığı, % 26'sında hem uyarlama çalışması yapılmadığı hem de kullanılan ölçeğin kaynağının belirtilmediğini tespit etmiştir. Bu araştırmada ölçek uyarlama ve geçerleme çalışması, ilgili yazın (örneğin Brislin vd., 1973; Ægisdóttir vd., 2008) ve Uluslararası Test Komisyonu'nun (International Test Commission-ITC) ilkeleri dikkate alınarak Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından geliştirilen beş aşamalı model takip edilerek yapılmıştır. Buna göre çalışma; (1) ölçeğin hedef dile çevrilmesi, (2) hedef dile çevrilen ölçeğin hedef dilden orijinal dile geri çevrilmesi, (3) uzman/hakem görüşüne başvurulması, (4) ön test yapılması, (5) ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır.

Shockley ve ark. (2015) tarafından geliştirilen Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği, 'tanınma' (Çalıştığım kuruma katkı yapan birisi olarak tanınmaktayım), 'işin niteliği' (İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim), 'işin anlamlılığı' (Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünmekteyim), 'etki' (Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir), 'otantik' (Kendi kariyer yolumu kendim seçtim), 'kişisel yaşam' (Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim,'büyüme ve gelişme' (Alanımdaki, güncel değişiklikleri takip etmekteyim) ve 'tatmin' (Kişisel olarak kariyerim tatmin edici) olmak üzere sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta üç madde olmak üzere toplam yirmi dört madde yer almaktadır. Araştırmaya katılanlardan bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde, 1(Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5(Tamamen Katılıyorum) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir (ölçek ekte sunulmuştur).

3.1. Çeviri Çalışması

Çalışmada kullanılan Öznel Kariyer Başarısı Ölçeğinin (Shockley vd., 2015) Türkçeye çeviri aşamasında ilgili yazın (örneğin Brislin vd., 1973; Ægisdóttir vd., 2008) ve Uluslararası Test Komisyonu'nun (International Test Commission-ITC) ilkeleri dikkate alınarak Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından geliştirilen ve yukarıda belirtilen beş aşamalı modelin ilk dört aşaması uygulanmıştır. Bu aşamalar (1) ölçeğin hedef dile çevrilmesi, (2) hedef dile çevrilen ölçeğin hedef dilden orijinal dile geri çevrilmesi, (3) uzman/hakem görüşüne başvurulması ve (4) ön test yapılmasını içermektedir. Öznel Kariyer Başarı Ölçeği öncelikle iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen Türkçe ölçek, Türkçeye ve İngilizceye hâkim örgütsel davranış alanında çalışan üç uzman tarafından değerlendirilmiştir**.** Değerlendirme sonucunda elde edilen Türkçe ölçek, farklı iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Elde edilen İngilizce ölçek, özgün haliyle karşılaştırılmış ve son olarak iki uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman değerlendirmeleri sonrasında ölçeğin son hali ortaya çıkmış ve mevcut çalışmada kullanılması

kararlaştırılmıştır. Ön test aşamasında belirlenen odak gruptaki katılımcıların her bir maddeye ne anlam yükledikleri görüşülerek gerek görülen maddelerin ifade ediliş şekilleri değiştirilmiştir. Örneğin "Tanınma" boyutunun ilk maddesinde bazı katılımcılar 'Amirlerim yaptığım işlerden dolayı takdir etmektedir.' şeklinde anlam yükler iken bazıları 'Amirlerim yaptığım işlerde başarılı olduğumu ifade etmektedirler.' şeklinde anlam yüklemişlerdir. Bunun sonucunda da maddenin ifade ediliş şekli 'Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler.' şeklinde değiştirilmiştir.

3.2. İstatistiksel Analiz

Mevcut çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Stata 14.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanacak ve ölçeğin yapısal olarak geçerliliğini sağlamak için ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde yazında kabul edilen eşik değerleri elde edilememiş ve ölçeklerin yapıları doğrulanamamış olması durumunda ölçek maddelerinin ve faktörlerin arasındaki ilişki örüntüsünü keşfetmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır(Gürbüz ve Şahin, 2014). Keşfedici faktör analizi uygulanırken yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler(principal component) analizi ve "varimaks" eksen döndürmesi tekniği kullanılmıştır.

Bu çalışmada analizler kamu ve özel sektörde çalışan bireylerden oluşmak üzere iki farklı örneklem üzerinde yapılmıştır. İki ayrı örneklem üzerinde çalışılmasının nedeni kamuda çalışan bireylerden elde edilen verilerle yazında kabul edilen eşik değerler elde edilememiş ve ölçeğin yapısı doğrulanamaması nedeniyle özel sektörde çalışan bireylerden oluşan ikinci örneklemden veri toplanmıştır.

3.3. Araştırma-1:

3.3.1. Örneklem:

Çalışmanın ilk örneklemi, Türkiye'deki ulusal güvenlikten sorumlu bir kamu kuruluşunda görev yapan ve rastlantısal olarak oluşan 366 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların 349' u erkek (% 95), 17'si kadındır(% 5) ve yaşları 26 ile 37 arasında değişmektedir. Bireylerin yaş ortalaması 31,62 olup, % 85'i evli, % 15'i bekârdır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında % 1'i doktora, % 10'u yüksek lisans, % 61'i lisans, % 17'si ön lisans ve % 9'u lise mezunudur. Bireylerin ortalama hizmet süreleri 9 yıl olarak belirlenmiştir. Rastlantısal örneklem metodunun seçildiği çalışma için anket yöntemi kullanılmış ve anketler yüz yüze icra edilmiştir.

Türkiye'deki ulusal güvenlikten sorumlu bir kamu kuruluşunda görev yapan görev yapan katılımcıların öznel kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları Tablo-1'de sunulmaktadır. Buna göre katılımcıların öznel kariyer başarı ölçeğinden ortalamadan(Ort.=3) daha yüksek değerler aldıkları görülmektedir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

	N	Min.	Maks.	Ort.	SS.
Tanınma	366	1,33	5,00	4,15	,83
İşin Anlamlılığı	366	1,00	5,00	3,46	,94
Etki	366	1,00	5,00	3,13	,89
İşin Niteliği	366	1,33	5,00	3,91	,77
Otantik	366	1,00	5,00	3,01	,99
Kişisel Yaşam	366	1,00	5,00	3,09	1,01
Büyüme ve Gelişme	366	1,00	5,00	3,76	,84
Tatmin	366	1,00	5,00	2,92	1,03

3.3.2. Bulgular ve Tartışma:

Sekiz alt boyut ve toplam 24 maddeden oluşan "Öznel Kariyer Başarısı" ölçeğinin (üç madde tanınma, üç madde işin niteliği, üç madde işin anlamlılığı, üç madde etki, üç madde otantik, üç madde kişisel yaşam, üç madde büyüme ve gelişme ve üç madde tatmin) birinci düzey faktöriyel yapısı Stata 14.0 programı kullanılarak test edilmiştir. 5'li likert ölçeğinde, 366 denekten toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri (X^2 [224, N=366]=3270.179; p<0.01; x^2/sd= 14.59; RMSEA= 0.193; CFI= 0.63; TLI=0.55) önerilen sekiz faktörlü modelin veri ile uyumlu olmadığı ve önerilen düzeltmelerin ise faktörler arasında ve kabul edilemez olduğu görülmüştür. Bu nedenle sekiz faktörlü modelin yapısal geçerliliğini test etmek için temel bileşenler (principle component) analizi ve varimax eksen döndürmesi tekniği kullanılarak KFA uygulanmıştır. KFA neticesinde, Kaizer-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin 0.7568 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlet küresellik testinin anlamlı olması (X^2 (224) =3270.179, p<0.001) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

DFA neticesinde yazında kabul edilen eşik değerlerin yazında kabul edilen eşik değerler olmamasının en önemli sebebinin, kamu kurumlarının bazı özelliklerinden dolayı öznel kariyer başarısının literatürde bahsedildiği gibi olmamasından kaynaklanmaktadır. Çünkü Weber ideal bürokrasinin niteliklerini örgütlenmede hiyerarşi, evrensellik ve objektiflik ilkelerinin temel alınmasını, İşe seçme ve terfi kararlarının bilgi, beceri ve liyakate dayalı olması gerektiğini belirtmektedir. Ancak günümüzde bu hususlardan uzak bir yapının olması kamu çalışanların öznel kariyer başarısı algısında olumsuzluk oluşturmaktadır. Ayrıca Feldman ve Weitz(1988)'e göre işgörenlerin kariyer platosuna girmesi örgütsel özellikler ve bireysel yetersizlikler neden olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kamu kurumlarının dikey yapılı olması işgörenlerin tepeye ulaşması için çok zaman almaktadır. Bu durum da işgörenlerin öznel kariyer başarı algısında olumsuzluk oluşturmaktadır.

3.4. Araştırma-2:

3.4.1. Örneklem

Çalışmanın ikinci örneklemi, bilişim ve sağlık sektöründe görev yapan ve rastlantısal olarak oluşan 373 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların 262' si erkek (% 70), 111'i kadındır(% 30) ve yaşları 17 ile 48 arasında değişmektedir. Bireylerin yaş ortalaması 28,90 olup, % 51'i evli, % 49'u bekârdır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında % 1'i doktora, % 18'i yüksek lisans, % 47'si lisans, % 19'u ön lisans ve % 15'i lise mezunudur. Bireylerin ortalama hizmet süreleri 6 yıl olarak belirlenmiştir. Rastlantısal örneklem metodunun seçildiği çalışma için anket yöntemi kullanılmış olup anketlerin 181'i internet üzerinden ve 192'si yüz yüze icra edilmiştir.

Bilişim ve sağlık sektöründe görev yapan katılımcıların öznel kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları Tablo-2'de sunulmaktadır. Buna göre katılımcıların öznel kariyer başarı ölçeğinden ortalamadan(Ort.=3) daha yüksek değerler aldıkları görülmektedir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

	N	Min.	Maks.	Ort.	SS.
Tanınma	373	1,33	5	4,35	0,74
İşin Anlamlılığı	373	1,00	5	3,99	0,99
Etki	373	1,00	5	3,42	1,14
İşin Niteliği	373	1,00	5	4,10	0,80
Otantik	373	1,00	5	3,50	1,19
Kişisel Yaşam	373	1,00	5	3,36	1,21
Büyüme ve Gelişme	373	1,33	5	4,09	0,86
Tatmin	373	1,00	5	3,45	1,22

3.4.2. Bulgular ve Tartışma:

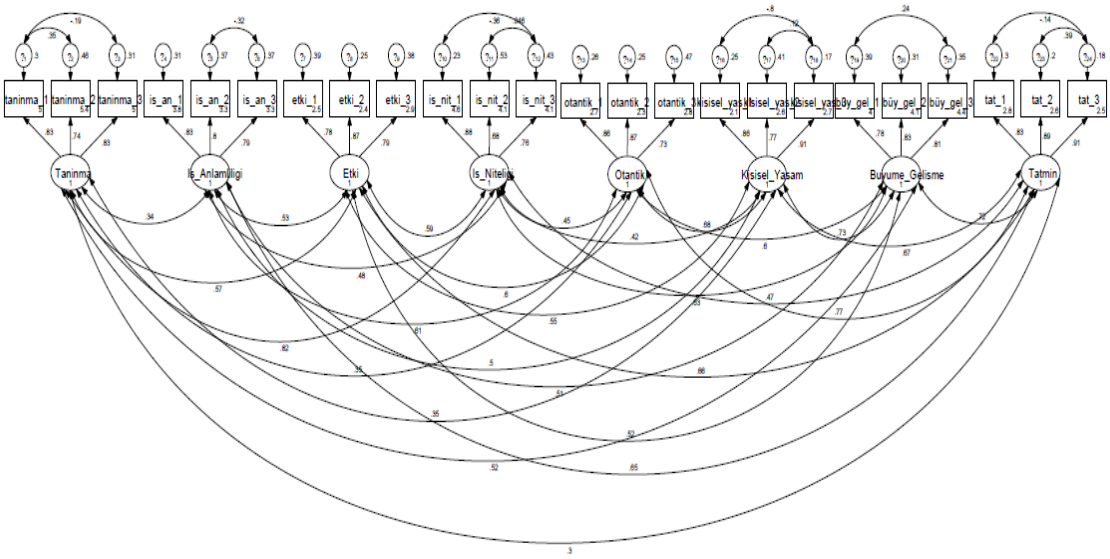
Öznel kariyer başarısı ölçeğini oluşturan sekiz alt boyutun güvenilirlik analizi, Cronbach alfa(α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Alt boyutlara ait güvenilirlik (α)katsayıları Tablo-3'de sunulmaktadır. Bu değerler her alt boyuta ait üçer maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir. Ölçekteki maddeler arasında iç tutarlılık değerlerinde ilk örnekleme ait etki(0,62) boyutu hariç kabul edilebilir değer olan 0.70'ten yüksektir (Nunnally, 1978). Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısının ilk örneklem için 0,91, ikinci örneklem için ise 0,94 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. Öznel Kariyer Başarısı Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek Boyutları	**Shockley ve ark.(2015) (α)**	**1.Örneklem (Kamu Kurumu) (α)**	**2. Örneklem (Özel Sektör) (α)**
Tanınma	,78	,83	,85
İşin Anlamlılığı	,89	,78	,82
Etki	,82	**,62**	,85
İşin Niteliği	,86	,87	,79
Otantik	,81	,76	,85
Kişisel Yaşam	,75	,81	,86
Büyüme ve Gelişme	,87	,82	,87
Tatmin	,92	,92	,91

(α=Cronbach Alfa)

Sekiz altboyut ve toplam 24 maddeden oluşan "Öznel Kariyer Başarısı" ölçeğinin (üç madde tanınma, üç madde işin niteliği, üç madde işin anlamlılığı, üç madde etki, üç madde otantik, üç madde kişisel yaşam, üç madde büyüme ve gelişme ve üç madde tatmin) birinci düzey faktöriyel yapısı Stata 14.0 programı kullanılarak test edilmiştir. 5'li likert ölçeğinde, 373 denekten toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil-1'de sunulmuştur. Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri (X^2 [214, N=371]=663,35; $p<0.01$; x^2/sd= 3,09; RMSEA= 0.075; CFI= 0.928; TLI=0.907) önerilen sekiz faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin öznel kariyer başarısı ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısı (sekiz faktörlü model) ile uyuştuğunu göstermiştir.



Şekil 1. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği 24 Maddelik Faktör Yapısı

4. Tartışma ve Sonuç:

Mevcut çalışmada yazında yeni bir kavram olan öznel kariyer başarısı yapısının açıklanmasına odaklanılmış ve bu yapının ölçülmesinde kullanılan bir ölçeğin ulusal yazına kazandırılması için güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öznel kariyer başarısı ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Her iki örneklemde katılımcıların öznel kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puan öznel kariyer başarı ölçeğinden ortalamadan(Ort.=3) daha yüksek değerler aldıkları görülmektedir. Bu bulgu işgörenlerin genel olarak iş yerlerinde tanınmak istediklerini, yaptıkları işin anlamlı olmasını önemsediklerini, iş yerinde alınan kararlarda pay sahibi olması gerektiğine inandıklarını, işlerinin kalitesinden gurur duyduklarını, kariyer konusunda kendi kararlarının etkin olduğuna inandıklarını, kişisel yaşam ile iş hayatı arasında denge kurduklarını, becerilerini geliştirmeye çalıştıklarını ve kariyerlerini tatmin edici bulduklarını ortaya koymaktadır.

Öznel Kariyer Başarısı ölçeğinin güvenilirliği için iç tutarlılık yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığına ilişkin elde edilen Cronbach Alfa değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise yüksek seviyelerde bulunmuştur. Elde edilen değerler ölçeğin daha önceden yapılan çalışmalardaki değerleriyle paralellik göstermektedir (Shockley vd., 2015). Ölçeğin bu haliyle iç tutarlılığının sağlandığı ifade edilebilir. Analiz sonucunda elde edilen güvenilirlik bulguları ölçeğin güvenilirliğinin iyi seviyelerde olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin yapısal geçerliliğini ortaya koymak için DFA yapılmıştır. DFA neticesinde birinci örneklem olan kamu sektöründe çalışan bireylerde ölçeğin sekiz boyutlu yapısının doğrulanamamıştır. Ancak ikinci örneklem olan özel sektörde çalışan bireylerde uyum iyiliği değerlerinin eşik değerlere uygun olduğu ve sekiz boyutlu yapının doğrulandığı görülmüştür. Bu durumun birinci örneklemin yapısının öznel kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından Tanınma (Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler) ve Etki (Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir) boyutlarına uygun olmadığından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Çünkü birinci örneklemdeki katılımcıların yaşları 26 ile 37 arasında değişmekte olup kamu sektöründe kurumda söz sahibi olmak ve kurumun kararlarında etkili olabilmek için genç yaş olarak değerlendirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuçta işgörenlerin kariyer başarısının sadece nesnel hususlardan ibaret olmayıp öznel hususlarında bulunduğu ve bu öznel boyutunda en az diğerleri kadar işgörenlerin performansına etkili olarak; bireysel ve örgütsel seviyede gelişim, performans ve sosyal sermayenin gelişimine katkı sağlayan öznel kariyer başarısı yapısını ölçmek için güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış bir ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçeğin kullanılması, özellikle ülkemizde kariyer başarısı algısında ihmal edilen öznel boyutunun ölçülmesinde ve kurumların kariyer yönetimi sürecinde verecekleri kararlara destek olabilecek çeşitli bilgilerin elde edilmesi ve yönetilmesini kolaylaştırabilecektir. Diğer yandan son haliyle Ek'te sunulan ölçek formunun diğer örgütsel alanlarda yapılacak gelecekteki araştırmalara katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada öznel kariyer başarısı ölçeğiyle ilişkili olarak elde edilen geçerlilik ve güvenilirlik bulguları, araştırmanın yürütüldüğü katılımcılar çerçevesinde sınırlılık taşımaktadır. Ölçeğin özellikle diğer kamu kurumlarda çalışan işgörenlerle kullanılması, geçerlilik ve güvenilirlik konusunda daha güçlü ve genellenebilir bulgulara ulaşılabilme sürecinde önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H. ve Çınarbaş, D.C. (2008).Methodological issues in cross-cultural counseling research equivalence, bias, and translations. *TheCounseling Psychologist, 36(*2), 188-219.

Arthur, M. ve Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career as a new for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Arthur, M., Khapova, S. ve Wilderom, C. (2005). Career success in a boundary less career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.

Bayık, M.E. ve Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20.

Brislin, R.W., Lonner, W.J. ve Thorndike, R.M. (1973). *Cross-Cultural Research Methods*, New York, John Wiley-SonsPub

Burke R.J. (2001). Managerial women's career experiences, satisfaction and well-being: A five country study. *Cross Cultural Behavior*, 15(4), 318-319.

Dyke, S.L. ve Murphy, A.S.(2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men*, Sex Roles*, 55(5), 357-371.

Elliott, M. P. (1982). Which way up: career strategies for career advancement. Paper presented at the annual meeting of the *Academy of Management*, New York.

Erdemir, E. (2008). Yönetim ve örgüt araştırmalarında ölçek kullanımı: Yönetim organizasyon kongre bildirileri örneği. İçinde *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bidiriler kitabı* (ss.397-403). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınevi.

Festinger L.(1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.

Gattiker, U. ve Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78–94.

Greenhaus, J. (2003). Career dynamics. Handbook of psychology*: Industrial and Organizational Pschology, 12,* 519-540.

Greenhaus, J., Parasuraman, S. ve Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations anad career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33, 64-86.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık

Hall, D.T.(1996).Protean Careers of the 21st century, *Academy of Management Executive,* 10(4), 8–16.

Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.

Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. ve Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits,general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Pscholgy*, 52, 621-651.

Hughes, E.C. (1937). Institutional Office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-414.

Ng, T., Eby, L., Sorenson, K., ve Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.

Ng, T. W. ve Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior,* 85(2), 169-179.

Parker, P. ve Arthur, M. (2002). Bringing "new science" into careers research. *Management*, 5, 105–125

Shockey, M.K., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, F.L. ve Dullaghan, R.T. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study, *Journal of Organizational Behavior,* 37(1), 128-153.

Sullivan, S. ve Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: Acritical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.

Turban, D. ve Douhtery, T. (1994). Role of protege personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688-702.

ÖZNEL KARİYER BAŞARISI ÖLÇEĞİ				
Kariyerimi bir bütün olarak değerlendirdiğimde…. Bu bölümde mesleki kariyerinizi bir bütün olarak değerlendiriniz ve görüşlerinizi temsil eden sayıyı daire içine alarak cevaplayınız.				
1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ortadayım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum

Recognition(Tanınma)					
1…Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler.	1	2	3	4	5
2...Çalıştığım kurumda işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım	1	2	3	4	5
3…Çalıştığım kuruma katkılar yapan birisi olarak tanınmaktayım.	1	2	3	4	5
Meaningful Work(İşin Anlamlılığı)					
4… Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5... Yaptığım işin farklılık yarattığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
6...Yaptığım işin topluma katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Influence(Etki)					
7… Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir.	1	2	3	4	5
8…Çalıştığım kurumlar önemli konularda benim görüşlerimi dikkate almaktadır.	1	2	3	4	5
9… Diğer insanlar önemli kararlar verirken benim tavsiyelerimi hesaba katmaktadırlar.	1	2	3	4	5
Quality Work(İşin Niteliği)					
10…Ortaya koyduğum işin kalitesinden gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5

11...İşimdeki en yüksek kalite standartlarını karşılıyorum.	1	2	3	4	5
12...İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim.	1	2	3	4	5

Authenticity(Otantik)					
13... Yaptığım iş kişisel ihtiyaçlarımı ve tercihlerimi karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
14…Kariyerimi kendi kontrolümdeymiş gibi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15…Kendi kariyer yolumu kendim seçtim	1	2	3	4	5
Personal Life(Kişisel Yaşam)					
16..Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim.	1	2	3	4	5
17…İşin dışında tatmin edici bir hayata sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18…Hem iş dışındaki sosyal faaliyetlerimi sürdürüyorum hem de iyi bir çalışanım.	1	2	3	4	5
Growth and Development(Büyüme ve Gelişme)					
19 ...Daha iyi performans gösterebilmek için becerilerimi geliştirmekteyim.	1	2	3	4	5
20...Alanımdaki güncel değişiklikleri takip etmekteyim.	1	2	3	4	5
21...Becerilerimi geliştirerek kendimi sürekli daha iyi seviyelere taşıyorum.	1	2	3	4	5
Satisfaction(Tatmin)					
22...Kişisel olarak kariyerim tatmin edici	1	2	3	4	5
23….Kariyerim beni heyecanlandırıyor.	1	2	3	4	5
24….Kariyerimi oldukça ilgi çekici buluyorum.	1	2	3	4	5

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA OBSESİF-KOMPULSİF BOZUKLUK VE PRESENTEİZM İLİŞKİSİNİN BİREYSEL PERFORMANS İLE ETKİLEŞİMİ: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Dr. İlkay ÖZTÜRK

Bahçeşehir Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO

ilkay.ozturk@vsh.bau.edu.tr

Seda Gökçe TURAN

Bahçeşehir Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO

sedagokce.turan@vsh.bau.edu.tr

ÖZET

Çeşitli bireysel ve örgütsel sebeplerden dolayı işe gelemeyecek durumda olmasına rağmen işe gelmek zorunda olan çalışanları tanımlayan presenteizmin bir sebebi de obsesif-kompulsif bozukluğu olan insanların takıntılı düşünceleri olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla yapılan bu araştırmada performansın düşeceği kaygısıyla işe gelen çalışanların presenteizm oranı daha yüksek bulunmuştur. Araştırmada verimliliğin düşmesine neden olan presenteizmi önleme yollarına ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, Obsesif-Kompulsif Bozukluk, Bireysel Performans

1. Giriş

1.1. Obsesif-Kompulsif Bozukluk

Yaşam kalitesini anlamlı derecede bozmaları, sosyal ilişkilerde kayba, iş performansında azalmaya yol açmaları ve genel popülasyonda düşünüldüğünden daha yaygın olduklarının ortaya çıkmasıyla anksiyete bozuklukları grubundaki hastalıklarla ilgili çalışmalar son yıllarda hız kazanmıştır (Yaluğ, Kocabaşoğlu et al. 2003:29). Obsesif- Kompulsif Bozukluk, obsesyon ve kompulsiyonlardan bir tanesinin ya da ikisinin birden bulduğu, nöropsikiyatrik ve kronik bir anksiyete bozukluğudur (Abay, Pulular et al. 2010:231). Obsesif-kompulsif bozukluğu olan bireyler obsesyonlardan yani strese neden olan ve kendilerini hiç terk etmeyen inatçı düşünce, fikir, hayal ve dürtülerden; benzer şekilde de kompulsiyonlardan diğer bir deyişle obsesyonlarla ilişkili anksiyetenin etkisini azaltmak veya gidermek için tekrarlanan hareketler ve davranışlardan kendilerini alıkoyamazlar ve bu yüzden sıkıntı çekerler (Abay, Pulular et al. 2010:231)(Engeler, 2011: 469). Obsesif-kompulsif bozukluk ile ilgili yapılan araştırmalarda kişilerin en çok; kirlilik obsesyonu ve yıkama obsesyonundan şikâyet ettikleri görülmektedir (Sayar, Ugurad et al. 1999:143). Obsesif-kompulsif bozukluk, anksiyete bozuklukları arasında en fazla eş tanı bulunduran bozukluk olarak kabul edilmektedir. Obsesif-kompulsif bozukluğa en sık depresyon ve anksiyete bozukluğunun eşlik ettiği saptanmıştır (Tosun and Irak 2008:68).

1.2. Presenteizm (İşte Varolamama)

Presenteizm çalışanların performansı ve verimliliği ile örgütlerin başarısındaki en önemli unsurlardan biridir. Kavramsal olarak işgörenin bedenen işte olup ruhen bambaşka alemlerde olması, tam performans gösterememesi durumuna verilen isimdir (Sanderson, Tilse et al. 2007:65, Aydın Tükeltürk, Şahin et al. 2014:282). Bu nedenle presenteizm teriminin işe gelen çalışan ile devamsızlık fikirlerini birleştirdiğini ve çalışanın hali hazırda işte olduğu ancak aklında ve davranışlarında devamsız olduğu durumu ifade etmektedir. Türkçe literatürde işkoliklik (Günbeyi and Gündoğdu 2010:56)veya işte var ol(ama)ma(Çiftçi 2010:153)olarak geçse de presenteismi tam olarak ifade edebilecek Türkçe bir kavram henüz bulunamamıştır.

Presenteizm çalışanın hasta olduğu halde işine devam etmesi anlamına da gelmektedir. Böyle bir durumda çalışan işyerine geldiği halde, tam kapasitesini veya potansiyelini ortaya koyamamaktadır. Presenteizm durumunda çalışan evde kalacak kadar şiddetli bir hastalık geçirmemektedir ve işe gitmek için kendini iyi hissedebilmektedir ancak genellikle işyerindeki varlığı

sadece fiziksel olmaktadır. Kendini iyi hissetmediği halde işe geldiğinde düşük performans göstermekte veya performans gösterememektedir. Presenteizm ile ilişkilendirilen başlıca somatik rahatsızlıklar arasında baş ağrısı, migren, alerji,astım, obezite, diyabet gösterilmektedir.

Bir çalışanın kendisini iyi hissetmediği ve verimli olamayacağını bildiği halde işe gelmesini gerektiren sebep nedir? Çalışanların kendilerini fiziksel ya da psikolojik açıdan rahatsız hissetmelerine rağmen çalışmaya devam etmeleri ve bu nedenle düşük verimlilik yaşanmasına neden olan pek çok faktör mevcuttur. Bu faktörleri temelde iki başlık altında inceleyebiliriz: Birincisi çalışma koşullarından kaynaklanan (örgütsel kaynaklı) presenteizm, ikincisi çalışandan kaynaklanan (bireysel kaynaklı) presenteizm olarak sınıflandırılmaktadır (Çakır 2007:957, Hansen and Andersen 2008, Ashby and Mahdon 2010:24-25)

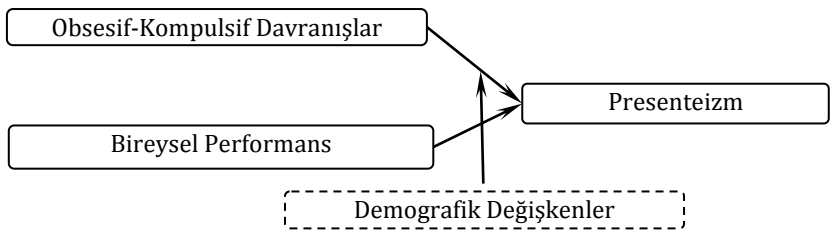
1.3. Bireysel Performans

Hangi seviyede olursa olsun bir yönetimin temel sorunsalı bireysel ve örgütsel bağlamda etkinlik ve verimliliğin sağlanmasıdır. Öte yandan etkililik, performansla eş anlamlı olarak kullanılarak performans sonuçlarının değerlendirilmesi bağlamında çalışanların bütün performansının bir sonucu olarak görülmektedir (Uygur 2007).Benligiray'a göre performans, bireyin, grup ya da örgütün yaptığı işin, amaçlanan hedeflere yönelik neye ulaşabildiğinin, neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesidir(Benligiray and Geylan 2004). Performans, işgörenin istediklerini elde etmek amacıyla bir işletmede üstlendiği görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için zaman ve emek harcaması olarak da tanımlanmaktadır (Barutçugil 2002:40). İşletmelerin sürdürülebilir rekabetçi üstünlüklerini gerçekleştirebilmeleri bireysel ve örgütsel performansı artırmaları ile mümkündür.

Borman ve Motowidlo tarafından yapılan sınıflandırmaya göre bireysel performans yapılan "görev" ve "durum" performansı ile ele alınmıştır(Borman and Motowidlo 1993). Bu sınıflandırmaya göre sadece belirlenen görevlerin yapılmasının yeterli olmadığı, bunun yanında işin sosyal yapısı kapsamında başkalarına yardım etmek, yol göstermek, gönüllülük gibi eylemlerinde bireysel performansın bir parçası olduğu ifade edilmektedir.

2. Araştırmanın Amacı ve Yöntem

Ulusal bağlamda sağlık çalışanlarında obsesif-kompulsif bozukluk ile presenteizm ve bireysel performans ile etkileşimine dair literatür incelendiğinde kapsamlı ve güncel bir çalışmanın bulunmaması nedeniyle bu çalışmanın alan için önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşim simgesel olarak Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Simgesel Araştırma Modeli

Belirlenen çerçevede aşağıda verilen araştırma soruları yanıtlanacaktır:

(1) Sağlık çalışanlarının presenteesime ilişkin tutumları ile obsesif-kompulsif davranışları ve algılanan bireysel performansları arasındaki etkileşimler hangi düzeydedir?
(2) Sağlık çalışanlarının presenteesime ilişkin tutumları ile obsesif-kompulsif davranışları ve algılanan bireysel performansları hangi demografik değişkenler bağlamında farklılaşmaktadır?

Araştırmanın verileri online toplanacaktır. Araştırmanın verilerinin Ağustos-Eylül 2016 tarihleri arasında toplanması ve kongrede sunulması planlanmaktadır.

2.1. Örneklem

Araştırma Türkiye'deki Kamu ve Özel Hastanelerdeki sağlık çalışanları (hekim, hemşire, ebe, teknikerler) ile gerçekleştirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada sağlık çalışanlarının obsesif-kompulsif durumları, presenteizm olgusu ile bireysel performanslarıarasındaki ilişkiyi ölçmek için demografik bilgi formu, Obsesif-Kompulsif Envanteri-Revize (OKE-R)(Aydın vd., 2014), preseentism ölçeği (Koopman vd., 2002)ve bireysel performans ölçeği (Karakurum, 2005; Beffort&Hattrup, 2003) kullanılmıştır.

Demografik bilgi formu araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan ve katılımcıların demografik yapılarını belirlemeye yönelik soruları içeren bir formdur.

3. BULGULAR

Obsesif-kompulsif bozukluk, presenteizm ve bireysel performans arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma 2016 yılı Ağustos-Eylül ayında 105 sağlık çalışanına yüz yüze ve online olarak anketler uygulanarak gerçekleştirilmiştir. SPSS paket program ile yapılan analizlerden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan 105 kişinin demografik bilgileri incelendiğinde 37 kişinin (% 35,2) kadın ve 68 kişinin (% 64,8) erkek olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Örneklemin yaş grubunun dağılımı incelendiğinde ise en çok 20-35 arasında dağılım gösterdiği saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 53' ünün bekar (% 50,5), 50'sinin evli (% 47,6) ve 1 kişinin de boşanmış olduğu görülmüştür. Katılımcıların mesleki statülerine göre gruplandırıldıklarında 68'inin (%64,8) çalışan, 9' unun (%8,6) alt düzey yönetici ve 2'sinin (% 1,9) orta düzey yönetici olduğu saptanmıştır. Örneklemin çalışma süresi incelendiğinde ise en yoğun 1-5 yıllık mesleki geçmişi olan bireyler oldukları tespit edilmiştir (47 kişi ;% 44,8). Örneklemin çalıştığı hastane türünün ise 52 kişi kamu (% 49,5) ve 50 kişinin özel (%47,6) olmak üzere yakın bir dağılım gösterdiği saptanmıştır. Katılımcıların en fazla sırt ağrısı (% 41) ve soğuk algınlığını (% 48,6) yaşadıkları ve "herhangi bir sağlık sorunu yaşamadım" diyen katılımcıların yalnızca % 17,1 oranında olduğu belirlenmiştir.

Yapılan Pearson ilişki analizleri Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde obsesif-kompulsif davranışlar ile presenteizm arasında pozitif bir ilişki (p< ,05); bireysel performans ve presenteizm arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur (p< ,01).

Tablo 1. Obsesif-Kompulsif Davranışlar, Bireysel Performans ve Presenteizm arasındaki İlişki Analizleri

		Obsesif-kompulsif davranışlar	**Performans**	**Presenteizm**
Obsesif-kompulsif davranışlar	Pearson Correlation	1	,113	**,210***
	Sig. (2-tailed)		,250	**,031**
	N	105	105	105
Performans	Pearson Correlation	,113	1	**,526****
	Sig. (2-tailed)	,250		**,000**
	N	105	105	105
Presenteizm	Pearson Correlation	**,210***	**,526****	1
	Sig. (2-tailed)	**,031**	**,000**	
	N	105	105	105
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tablo 2. Hasta İken İşe Gelme İle Obsesif-Kompulsif Davranışlar Arasındaki İlişki Analizleri

		Hastayken işe gelme	Obsesif-kompulsif davranışlar
Hastayken işe gelme	Pearson Correlation	1	**,234***
	Sig. (2-tailed)		,016
Obsesif-kompulsif davranışlar	Pearson Correlation	**,234***	1
	Sig. (2-tailed)	,016	
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hastayken işe gelme ile obsesif- kompulsif davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan Pearson ilişki analizleri sonucunda iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
Değişkenler arasındaki ilişkinin saptanmasından sonra değişkenlerin açıklayıcı etkileri ölçülmüştür. Yapılan regresyon analizleri sonucunda obsesif-kompulsif takıntılar ile performansın presenteizm üzerinde etkisi olduğu (R^2= ,30; p < ,005) saptanmıştır.

Tablo 3. Obsesif-Kompulsif Bozukluk ve Performans Değişkenlerinin Presenteizmi Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	**β**	**Standart Hata β**	**Standardize Edilmiş β**	**t**
Sabit	6,216	2,067	-	3,007
Obsesif- Kompulsif Bozukluk	,054	,029	,153	1,832
Performans	,254	,042	,509	6,099**
R= 0,547 R^2= 0,300 F=21,820				

N= 105, *p<0,05; **p<0,01

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda literatürde hakkında yeterince çalışma yapılmamış (Çoban&Harman, 2012) olan fakat işyerinde performansı etkileyen bir sorun olarak görülen presenteizmi etkileyen faktörler ortaya konulmuştur. Buna göre obsesif-kompulsif bozukluk olarak tanımlanan, kişilerdeki takıntılı düşünce ve davranışlar olarak kendini gösteren rahatsızlığın presenteizm yani işte varolamama ile ilişkili olduğu bulundu. Bu bulgu, takıntı derecesinde düşünce bozukluğu olan kişilerin işten atılma ya da işvereninin güvenini kaybetme, gözünden düşme gibi takıntıları sebebiyle işe geldiklerini fakat verimli olamadıkları şeklinde değerlendirilmiştir. Benzer şekilde, performans da her ne kadar kişi verimli bir şekilde işyerinde olamasa da uzun saatler işyerinde olduğu için daha fazla iş yapmak anlamına geldiğinden presentizm ile ilişkili bulunmuştur.
Literatürde presenteizmin çalışamayacak durumda olsa bile kişinin işe gelmesi ve bunda tetikleyici faktörün "performans düşüklüğü kaygısı" olmasından yola çıkılarak bu bulgu bireylerin performanslarının düşeceği kaygısıyla işe geldikleri ve çalıştıkları şeklinde değerlendirilmiştir. Özellikle obsesif- kompulsif bozukluğu olan kişilerin hastayken bile işe geldiklerini belirtmeleri ve bunun istatistiksel olarak anlamlı bir bulgu olarak saptanması düşündürücüdür.
Presenteizmin işletmeye verdiği zararı engelleyebilmek için presenteizme neden olabilecek örgütsel faktörlerin ortadan kaldırılması ve buna ilişkin önlemlerin alınması çok önemlidir. Bu önlemlerin başlıcaları esnek çalışma saatlerinin uygulanması, sanal çalışma olanaklarının oluşturulması, sosyal destek sağlanması, aşırı iş yükünün ortadan kaldırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların güven duygularının geliştirilmesi, çalışanlara eğitim ve danışmanlık hizmetinin sunulması, çalışan destek programlarının uygulanmasıdır (Bolcan& Öztürk, 2012).

KAYNAKÇA

Abay, E., A. Pulular, Ç. Memiş and N. Süt (2010). "Edirne ili merkezindeki lise öğrencilerinde obsesif-kompulsif bozukluğun epidemiyolojisi." Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi**23**(4): 230-237.

Ashby, K. and M. Mahdon (2010). "Why do employees come to work when ill." An investigation into sickness presence in the workplace.',(London: The Work Foundation): 1-72.

Aydın, A., M. Boysan, T. Kalafat, Y. Selvi, L. Beşiroğlu and M. Kagan (2014). "Validation of the Turkish Version of the Obsessive-Compulsive Inventory-Revised (OCI-R) in Clinical and Non-Clinical Samples." Archives of Neuropsychiatry**2014**(51): 15-22.

Aydın Tükeltürk, Ş., D. Şahin and İ. Yılmaz (2014). "Turizm İşletmelerinde Presenteizm (işte var olamama)." Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi. Edited ŞA Tükeltürk, NŞ Perçin, B. Güzel. Detay Yayıncılık, Ankara: 281-302.

Barutçugil, İ. (2002). Performans yönetimi, Kariyer Yayıncılık.

Beffort, N. and K. Hattrup (2003). "Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors." Applied HRM Research **8**(1): 17-32.

Benligiray, S. and R. Geylan (2004). "İnsan Kaynakları Yönetimi." Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.

Bolcan, A. and Öztürk, İ. (2012). "Presenteizm: Tanımı, Nedenleri ve Çözüm Önerileri", Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı, 6 Ekim, İzmir

Borman, W. C. and S. Motowidlo (1993). "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance." Personnel Selection in Organizations; San Francisco: Jossey-Bass: 71.

Çakır, Ö. (2007). "İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği." Çalışma ve Toplum**12**(1): 117-140.

Çiftçi, B. (2010). "İşte Var Ol (Ama) Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri." Çalışma ve Toplum Dergisi**1**(24): 153-174.

Çoban, Ö and Harman, S.(2012). "Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması." SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 23: 157-178.

Engeler A. (2011), "Şizofreni, Duygulanım Bozuklukları ve Anksiyete Bozuklukları", Şahin M (der.), Fizyolojik Psikoloji içinde, İstanbul: Nobel Akademik Yayını, ss: 442-475.

Günbeyi, M. and T. Gündoğdu (2010). "Polis teşkilatının "işkolik" çalışanları." Doğuş Üniversitesi Dergisi**11**(1): 56-63.

Hansen, C. D. and J. H. Andersen (2008). "Going ill to work–What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteizm?" Social science & medicine**67**(6): 956-964.

Karakurum, M. (2005). The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization, MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY.

Koopman, C., K. R. Pelletier, J. F. Murray, C. E. Sharda, M. L. Berger, R. S. Turpin, P. Hackleman, P. Gibson, D. M. Holmes and T. Bendel (2002). "Stanford presenteizm scale: health status and employee productivity." Journal of Occupational and Environmental Medicine**44**(1): 14-20.

Sanderson, K., E. Tilse, J. Nicholson, B. Oldenburg and N. Graves (2007). "Which presenteizm measures are more sensitive to depression and anxiety?" Journal of affective disorders**101**(1): 65-74.

Sayar, K., K. Ugurad and B. Acar (1999). "Obsessif-kompulsif bozuklukta fenomenoloji." Klinik Psikofarmakoloji Bülteni**9**: 142-147.

Tosun, A. and M. Irak (2008). "Üstbiliş Ölçeği-30'un Türkçe Uyarlaması, Geçerliği, Güvenirliği, Kaygı ve Obsesif-Kompülsif Belirlerle İlişkisi."

Uygur, A. (2007). "Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması." Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**1**: 71-85.

Yaluğ, İ., N. Kocabaşoğlu, G. Aydoğan and B. GÜNEL (2003). "Obsesif Kompulsif Bozukluk ve Panik Bozuklukta Depresyon ve Kişilik Bozukluğu Komorbiditesi." Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi**16**: 28-34.

ÖRGÜTSEL DESTEK KAYNAKLARI VE ALGILANAN İŞ STRESİ İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ ÜZERİNE BOYLAMSAL BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Fatih ÇETİN

Ömer Halisdemir Üniversitesi, fatih_cetin@ymail.com

Doç. Dr. İpek Kalemci TÜZÜN

Başkent Üniversitesi, tuzun@baskent.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada çoğul örgütsel destek kaynaklarından; algılana örgütsel, amir ve çalışma arkadaşı desteğinin çalışan iş stresi üzerindeki etkilerinde psikoloji sermayenin rolünü ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışma iki farklı araştırmayla yürütülmüştür. Birinci araştırma bir iletişim firmasında görev yapan çalışanlardan internet anketi yoluyla toplanan toplam 267 veri seti üzerinden yürütülmüştür. Elde edilen verilerin analizi için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. İkinci araştırma ise aynı örneklem üzerinde gönüllü olarak internet anketine 10 hafta boyunca katılmayı kabul eden 64 çalışandan toplanan haftalık veri seti üzerinden yürütülmüştür. Veriler hiyerarşik regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular örgütsel kaynaklardan yalnızca algılanan iş arkadaşları desteğinin hem sabit hem de zaman içinde değişen algılanan iş stresini azalttığını, ayrıca her iki süreç te de psikolojik sermayenin aracılık rolleri olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Kaynakları, İş Stresi, Psikolojik Sermaye

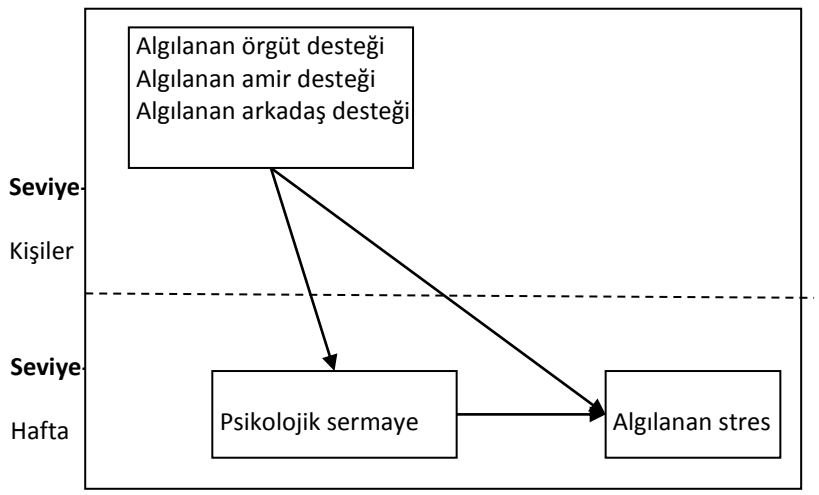
1.Giriş

Örgütsel davranış yazında algılanan iş stresinin kişisel faktörlerden (örn. Alarcon ve diğerleri, 2009) ve çalışanın işle etkileşiminden (örn. Nixon ve diğerleri,2011) kaynaklandığına ilişkin araştırmalar mevcuttur. Çalışanın isle etkileşiminde bağlamsal faktörlerin rolüne ilişkin araştırmaları ise son zamanlarda ilgi çekmeye başlamıştır. Kurtesis ve diğerlerinin (2015) gerçekleştirdikleri meta analiz çalışmasına göre örgütsel destek önemli bir bağlamsal destek kaynağı olarak çalışan iş stresini azaltmaya hizmet etmektedir. Örgütsel desteğin çalışan tutum ve davranışlarındaki etkisi sosyal değişim kuramının temel söylemleriyle açıklanabilir. Sosyal değişim (Blau, 1961; Gouldner, 1960) çalışanın örgütle kurduğu karşılıklılık ilişkisine vurgu yapar. Sosyal değişim kuramına dayanan örgütsel destek yaklaşımı ise destekleyici örgüt uygulamalarının çalışan tutum ve davranışlarını şekillendirdiğini öne sürmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986; Loi ve diğerleri, 2006). Sosyal değişim ve örgütsel destek kuramına dayanarak, örgütsel desteğin çalışanların benlik zenginleştirmelerine hizmet etmesi nedeniyle iş stres düzeylerini azalttığı ve algılanan örgütsel desteğin iş stres arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir (örn. Jones ve diğerleri, 1995; Viswesman ve diğerleri, 1999). Örgütsel desteğin çoğul kaynaklardan; amir ve çalışma arkadaşları desteğinin çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisi son zamanlarda tartışılmaya ve önemsenmeye başlamıştır. İlgili yazında sınırlı sayıda çalışmada çalışanın, çalışma arkadaşları, amir, iş grubu gibi yakınsak örgüt kaynaklarını örgüt temsilcisi olarak gördüğü ve bu kaynaklarla değişim ilişkisinin tutum ve davranışları etkilediği yönünde araştırmalar mevcuttur (örn. Settoon ve diğerleri., 1996; Kottke ve Sharafinski, 1988; Liden ve diğerleri., 1997; Hayton et a.l, 2012, Self ve diğerleri., 2005; Wayne ve diğerleri., 1997; Masterson, ve diğerleri., 2000; Eisenberger ve diğerleri, 1986). Burt (2005) örgütsel desteğin iş stresini azalttığını, Ng ve Sorenson (2008) ve Hayton ve diğerleri (2012) ise çalışma arkadaşlarından alınan desteğin çalışan sosyo-duygusal ihtiyaçları tatmin ederek öz yeterliliğine olumlu katkı sağlamsından dolayı çalışan iş stresini azalttığı sonucuna varılmıştır.

Öte yandan temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan psikolojik sermaye bilgi, beceri, yetenek gelişimi kazanımı sonucunda, bugün ve geleceğe yönelik bireysel faydaların elde edilebileceğine ilişkin bütüncül durum olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007). Kavramla ilgili yapılan tanımlar psikolojik sermayenin statik ve değiştirilmesi zor kişilik özelliklerinden farklı olarak bireyin değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönlerine odaklandığı söylenebilir. Luthans ve diğerleri (2006) psikolojik dayanıklılığın farklı risk ortamlarında koruyucu ve korunmasızlık

güçlerin değişen dengesini içeren dinamik bir süreç olduğunu öne sürmektedir. Psikolojik sermayenin çalışan iş stresi üzerindeki etkisi ise örgütsel davranış yazınında iş stresinin öncülleri iş kaynakları/talepleri (job resources demand model) modeli ve kaynakların korunması kuramı (conservation of resources) bağlamında araştırılmaktadır (Hobfoll, 1989;2002). Psikolojik sermayenin stresle baş etmede önemli bir değişken olduğu ve iş stresini negatif yönlü etkilediğine ilişkin araştırmalar mevcuttur (Avey ve diğerleri, 2009; Avey ve diğerleri, 2010). Çalışanın algıladığı stres; süregelen devam eden bir süreç olup farklı örgütsel destek kaynakları ve çalışılanın sahip olduğu psikolojik sermaye zaman içinde değişen stresi farklı etkileyebilir. Bu perspektiften bakıldığında örgütsel destek kaynakları ve psikolojik sermaye iş stresini önlemede ya da azaltmadaki iş kaynakları olarak değerlendirilebilir. Hem sosyal değişim hem de kaynakların korunması kuramına dayanarak çoğul örgütsel destek kaynaklarının ve psikolojik sermayenin algılanan iş stresiyle ilişkisinin dinamik ve değişken bir süreç olarak değerlendirilebileceği söylenebilir.

Yukarıdaki ifade edilen kuramsal temel ve görgül araştırmaların desteğiyle *bu çalışmada çoğul örgütsel destek kaynaklarından; algılana örgütsel, amir ve çalışma arkadaşı desteğinin çalışan iş stresi üzerindeki etkilerinde psikoloji sermayenin rolünü değerlendirmek amaçlanmıştır.* Bu bağlamda iki araştırma gerçekleştirilmiştir. İlk araştırmada kesitsel veri toplanmış ve değişkenler arasındaki etkileşimler test edilmiştir. Devamındaki ikinci araştırmada ise boylamsal bir tasarımla ilk araştırmada elde edilen sonuçların zamansal değişimin etkileri de dikkate alınarak neden-sonuç etkileşimleri araştırılmıştır.



Şekil 1. İkinci Araştırmanın Modeli

2.Yöntem

2.1.Katılımcılar

Çalışmada birbirini takip eden iki araştırma yapılmıştır. Birinci araştırma bir iletişim firmasında görev yapan çalışanlardan internet anketi yoluyla toplanan toplam 267 veri seti (360 veri toplanmıştır geri dönüş oranı %74) üzerinden yürütülmüştür (%57 kadın). Katılımcıların yaş ortalaması 34.6 (SS= 5.12), çoğunluğu evli (%68) ve üniversite mezunudur (%63). İkinci çalışma ise aynı örneklem üzerinde gönüllü olarak internet anketine 10 hafta boyunca katılmayı kabul eden 64 çalışandan (ankete toplan 120 kişi katılmış, eksik veri vb. nedenlerde geri dönüş oranı %53) toplanan haftalık veri seti üzerinden yürütülmüştür. Katılımcılara her hafta Cuma günleri o hafta içindeki çalışma koşullarını değerlendirmeleri ve anketi buna göre doldurmaları istenmiştir. İkinci çalışmadaki katılımcıların yaş ortalaması 32.6 (SS= 7.12), çoğunluğu evli (%59) ve üniversite mezunudur (%55).

2.2.Ölçüm araçları

Örgütsel destek kaynakları: Çalışanların algıladıkları örgütsel kaynakları ölçmek için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Birinci ölçek çalışanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için kullanılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği 'nin kısa formudur (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kısa form toplam 8 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert biçiminde değerlendirilmektedir (1 kesinlikle katılmıyorum, 5 tamamen katılıyorum). İkinci ölçek ise çalışanların algıladıkları amir ve çalışma arkadaşı desteğini ölçmek için kullanılan ve önceki bir çalışmada da (Tüzün, Çetin & Basım, 2014) kullanılan Algılanan Amir/Çalışma Arkadaşları Destek Ölçeğidir (maddelerin uyarlandığı çalışmalar: Tate, Whatley & Clugston, 1997; Rhoades & Eisenberger, 2002). Ölçek toplam 6 madde içermekte (sorular amir ve çalışma arkadaşları için ayrı ayrı düzenlenmiştir) ve 5'li Likert tipinde değerlendirilmektedir (1 kesinlikle katılmıyorum, 5 tamamen katılıyorum). Ölçeklerden alınan yüksek puanlar örgütsel kaynakların yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları örgütsel, amir ve çalışma arkadaşları için sırasıyla 0.81, 0.81 ve 0.84 olarak hesaplanmıştır.

İş stresi: Çalışanların algıladıkları iş stresini ölçmek için Algılanan Stres Ölçeği (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) kullanılmıştır. Toplam 10 madde içeren ölçek 4'lü Likert tipinde geliştirilmiştir (1 asla, 4 çok sık). Ölçek maddeleri iş yaşamına göre düzenlenmiş (*Geçtiğimiz hafta boyunca ne sıklıkla kendinizi stresli ve gergin hissettiniz?*) ve 5'li Likert ölçüm tipi temel alınmıştır. Yüksek skorlar algılanan stresin de yüksek olduğuna işaret etmektedir. Yapılan tüm haftalık ölçümlerde hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.61 ile 0.83 arasında değişmiştir.

Psikolojik sermaye: Çalışanları psikolojik sermayelerini ölçmek için Psikolojik Sermaye Ölçeği (Luthans vd., 2007) kullanılmıştır. Toplam 12 madde ve dört alt boyut (umut, öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık) içeren ölçek 6'lı Likert tipinde geliştirilmiştir (1 kesinlikle katılmıyorum, 5 tamamen katılıyorum). Mevcut çalışmada 5'li Likert tipinde kullanılan ölçekten alınan yüksek skorlar psikolojik sermayenin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Yapılan tüm haftalık ölçümlerde hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.92 ile 0.96 arasında değişmiştir.

2.3. İstatistiksel Analiz

Çalışmada kesitsel ve boylamsal iki farklı araştırma yapılmıştır. İlk araştırma çalışanların algıladıkları örgütsel destek kaynakları, algıladıkları stres ile psikolojik sermayeleri arasındaki etkileşimler araştırılmıştır. Bu amaçla gizil faktörler arasındaki çoklu ilişkilerin daha rahat görülebildiği, faktör analizi ile regresyon analizinin birleştirildiği ve doğrulayıcı bir yaklaşımla hipotez testinin rahatlıkla yapıldığı yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Yem'de öncelikle ölçüm modeli, daha sonradan yapısal model analiz edilmiştir. Analizlerde uyum değerleri olarak; K*ikarenin Serbestlik Derecesine Oranı* ($\chi^2/sd > 5$), *Doğrulayıcı Uyum İndeksi (CFI > 0.90), Tucker Lewis İndeks (TLI > 0.90), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü* (RMSEA > 0.08) değerleri referans alınmıştır (Byrne, 1989; Hair vd., 2006). Çalışmada ayrıca aracılık etkilerinin hesaplanmasında dolaylı etkilerin anlamlılığı Shrout ve Bolger (2002)'in tavsiyeleri doğrultusunda önyükleme örneklemi (bootstrap sampling) tekniğiyle test edilmiştir.

Çalışmada yapılan ikinci araştırmada ise değişkenler arasındaki nedensel etkileşimlerde zamanın etkisini görebilmek ve neden-sonuç ilişkilerinin daha iyi anlamlandırmak amacıyla boylamsal bir tasarım yapılmıştır. Buna göre çalışanların örgütsel kaynakları tek zamanda, psikolojik sermaye ve algıladıkları stres seviyeleri ise haftalık olarak ölçümlenmiş, böylelikle kişi içi (psikolojik sermaye ve stres) süreçlerin kişilerarası (örgütsel kaynaklar) seviyede iç içe yerleştirildiği hiyerarşik bir model kurulmuştur. Analizlerde birinci seviyedeki yordayıcı (psikolojik sermaye) ayrı ayrı kişilerin ortalamasına göre ortalanmış, ikinci seviyedeki yordayıcı (örgütsek kaynaklar) ise genel ortalama ile ortalanmıştır.

3.Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri ve birinci araştırmada test edilmek istenen yapısal modelin ölçüm modeline ilişkin istatistikler Tablo-1'de sunulmuştur. Elde edilen tüm değerler kabul edilebilir sınırlar içindedir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin DFA Ve Ölçüm Modeli İstatistikleri

		Alt boyutlar	*χ^2/sd*	*CFI*	*TLI*	*RMSEA*
1	Örgütsel destek kaynakları	Amir desteği, Arkadaş desteği, Örgütsel destek	1.93	.93	.91	.079
2	Psikolojik sermaye	Umut, psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik	3.05	.98	.93	.076
3	Stres	Tek boyut	2.05	.91	.89	.074
4	Ölçüm modeli	Amir desteği, Arkadaş desteği, Örgütsel destek, Psikolojik sermaye, Stres	1.78	.92	.90	.077

χ^2/sd= kikare serbestlik derecesi oranı, CFI= Doğrulayıcı uyum indeksi, TLI= Tucker Lewis indeks, RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü

Araştırma 1

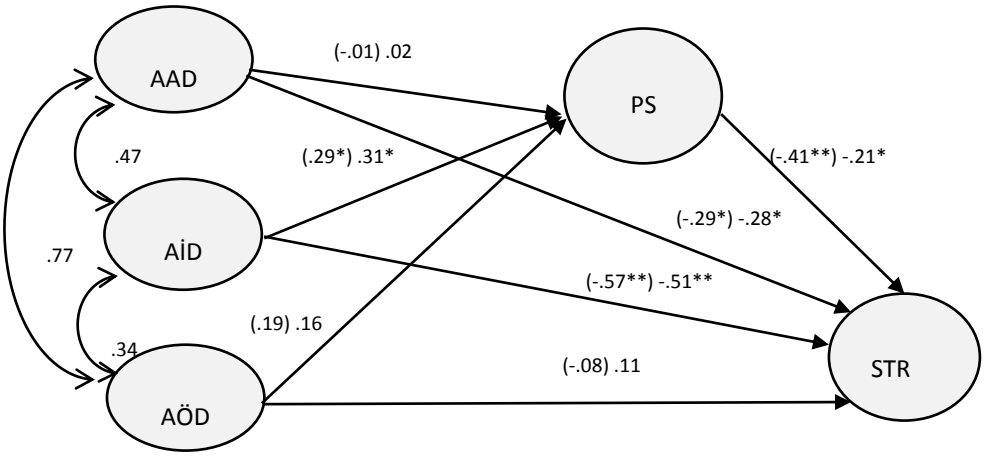
İlk araştırmadaki değişkenlere ilişkin ortalamalar ve aralarındaki ilişkiler Tablo-2'de sunulmuştur. Buna göre algılanan stres haricinde tüm değişkenlerin ortalama değerden yüksek değerler aldıkları ve değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin -.552 ile .648 değerleri arasında çeşitli seviyelerde anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler Ve Açıklayıcı İstatistikler (Araştırma 1)

	Ort.	*SS*	(1)	(2)	(3)	(4)
1.Psikolojik Sermaye (PS)	3.82	.74				
2. Algılanan amir desteği (AAD)	2.89	1.11	.294*			
3. Algılanan arkadaş desteği (AİD)	3.13	.98	.358**	.441**		
4. Algılanan örgüt desteği (AÖD)	3.44	.98	.269*	.648**	.242*	
5. Stres (STR)	2.52	.54	-.552**	-.432**	-.372**	-.316**

N=267, **p*<.05, ***p*<.01,.

Araştırmada kurulan tüm değişkenlerin birlikte yer aldığı YEM modeline ilişkin elde edilen sonuçlar Şekil-1'de görülmektedir (parantez içindeki değerler iki değişkenle kurulan model istatistiklerini göstermektedir). Buna göre örgütsel kaynaklardan yalnızca amir (β = -0.29, p < .05) ve iş arkadaşları (β = -0.57, p < .001) desteğinin stresi azalttığı, ayrıca psikolojik sermayenin (β = -0.41, p < .001) de stres üzerinde azaltıcı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kaynaklardan ise yalnızca iş arkadaşları (β = 0.29, p < .05) desteğinin psikolojik sermayeyi artırdığı tespit edilmiştir. Tüm değişkenler modele dâhil edilmesi sonrasında ise bu etkileşimler çeşitli değerler alarak anlamlılığını sürdürmüşlerdir. Böylece stresin azaltılmasında psikolojik sermaye ile birlikte amir ve iş arkadaşları desteğinin, psikolojik sermayenin artmasında ise yalnızca iş arkadaşları desteğinin yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin bu süreçteki aracılık rolü için 2000 önyükleme örneklemi (güven aralığı %90) yapılan test sonucunda psikolojik sermayenin algılanan iş arkadaşları desteği (anlamlı dolaylı etki= 0.065, p<.001) ile stres arasındaki ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Yapısal Modeli

Araştırma 2

İkinci araştırma değişkenlerine ilişkin elde edilen istatistikler ve aralarındaki ilişkiler Tablo-3'de sunulmuştur. Buna göre değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin -.683 ile .542 değerleri arasında çeşitli seviyelerde anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler Ve Açıklayıcı İstatistikler (Araştırma 2)

	Ort.	*SS*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Algılanan örgüt desteği (AÖD)	2.95	.99					
2. Algılanan amir desteği (AAD)	3.04	.81	.351**				
3. Algılanan arkadaş desteği (AİD)	3.24	.87	.542**	.213**			
4. Psikolojik Sermaye (PS)	3.72	.73	.253**	.462**	.201**		-.683**
5. Stres (STR)	2.57	.62	-.402**	-.368**	-.312**	-.489**	

**p<.01, köşegen altındaki korelasyonlar kişilerarası (n=64); köşegenin üstündeki ilişki kişi-içi (n=606) ilişkileri göstermektedir.

Çalışmada doğrudan ve dolaylı etkileşimlerin araştırılması amacıyla yapılan çok seviyeli analiz sonuçları Tablo-4'de görülmektedir. Buna göre Model 1'de yalnızca algılanan iş arkadaşları desteğinin haftalık algılanan stres üzerinde azaltıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir (t=-2.091, p<.05). Model 2'de algılanan haftalık algılanan stresi haftalık psikolojik sermayenin azalttığı belirlenmiştir (t=-7.740, p<.001). Model 3'de ise haftalık psikolojik sermayenin artmasında yalnızca algılanan iş arkadaşları desteğinin rolü olduğu ortaya çıkarılmıştır (t=3.386, p<.001). Son olarak Model 4'de haftalık algılanan stresin azaltılmasında yalnızca haftalık psikolojik sermayenin etkisi (t=-16.041, p<.001) olduğu görülmektedir (algılanan iş arkadaşları desteği etkisi anlamsızlaşmıştır). Ayrıca Freedman & Schatzkin (1992)'in aracılık testi tavsiyeleri ışığında hesaplanan t istatistiği (t =3.717, p<.01, aktaran Zhang vd., 2009) haftalık psikolojik sermayenin, algılanan iş arkadaşları desteği ile haftalık algılanan stres arasındaki ilişkide tam aracılık rolü oynadığını ortaya çıkarmıştır.

Tablo 4. Araştırmanın Çok Seviyeli Analiz Bulguları

	Algılanan stres						PS					
	Model 1			*Model 2*			*Model 4*			*Model 3*		
	Etki	*SH*	*t*	Etki	*SH*	*t*	Etki	*SH*	*t*	Etki	*SH*	*t*
Sabit	3.242	0.22	14.221***	4.493	0.23	18.817***	4.507	0.23	19.223***	2.498	0.28	8.621***
AÖD	-0.022	0.07	-0.307				0.004	0.05	0.090	0.046	0.09	0.460
AAD	-0.051	0.06	-0.784				-0.001	0.04	-0.042	0.105	0.08	1.205
AİD	-0.126	0.06	-2.091*				-0.010	0.04	-0.237	0.221	0.06	3.386***
PS				-0.512	0.06	-7.740***	-0.510	0.03	-16.041***			

**p < .05. **p <.01. ***p <.001, 1nci seviye (Level 1) durumlar n = 606, 2nci seviye (Level 2) katılımcılar n = 64, AÖD= Algılanan örgüt desteği, AAD= Algılanan amir desteği, AİD= Algılanan iş arkadaşları desteği, PS= Psikolojik Sermaye, Model 1: σ2=0.190, τ00=0.174, sd=60, χ2=620.42, p<.001; Model 2: σ2=0.146, τ00=0.120, sd=63, χ2=313.59, p<.001; Model 3: σ2=0.202, τ00=0.265, sd=60, χ2=850.11, p<.001; Model 4: σ2=0.146, τ00=0.120, sd=60, χ2=314.25, p<.001.*

4.Değerlendirme ve sonuç

Bu çalışmada temel olarak algılanan çalışan desteğinin çalışan haftalık algıladıkları iş stresi üzerinde negatif etkisi bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca 10 haftalık ölçüm sonucunda, çalışma arkadaşları desteğinin çalışanların haftalık ölçümde psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Haftalık ölçümler psikolojik sermayenin çalışma arkadaşları desteği ve iş stresi ilişkisinde aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

Çalışma söz konusu bulgularıyla ilgili yazına katkı sağlamaktadır. Öncelikle örgütsel yapının çoğul kaynaklarının önemine vurgu yapan sınırlı sayıdaki diğer çalışmaları desteklemektedir. Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin çalışan iş stresini azaltmadaki etkisi bağlamında çalışma arkadaşları desteği örgütsel işleyişe hizmet eden önemli bir araç olarak görülmelidir. İşletmeler yöneticilerin çalışma arkadaşlarını önemli bir sosyal destek kaynağı olarak değerlendirmeleri ve sosyal destek süreçlerini geliştirmenin yollarına ilişkin eylemlerde bulunmaları önemlidir. Örgütsel sosyal destek kaynakları oluşturulurken yakın desteklerin örgüte hizmet eden temel kaynaklar olarak değerlendirilmesi örgüt işlevi açısından oldukça önemli olabilir. Örgütsel düzeyde oluşturulabilecek ve çalışanların etkileşimini artıracak iç halkla ilişkiler uygulamaları ile sosyal destek algısı boyutlarda güçlendirilebilir. Öte yandan psikolojik sermayenin örgütsel destek ve iş stresi arasındaki ilişkide aracılık etkisi, işletmelerin çalışanların psikoloji sermayelerini güçlendirecek faaliyetleri geliştirmeleri gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda çalışan psikolojik sermayesini artıracak insan kaynakları uygulamaları ya da geliştirilebilecek insan kaynakları politikaları etkili olabilir.

Hem kuramsal hem de boylamsal doğasıyla görgül olarak gerçekleştirilen bu çalışmanın sonraki araştırmalara ışık tutması beklenmektedir. İleriki çalışmalarda hem kültürel değişkenlerin hem de örgütsel ve bireysel düzeyde aracılık yapabilecek diğer olası değişkenlerin tartışılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationship between Personality Variables and Burnout: A Meta- Analysis. *Work & Stress*, 23, 244-263

Avey, B. J., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.

Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36 (2), 430- 452.

Burt, R. S. (2005). *Brokerage and closure: An introduction to social capital*. Oxford: Oxford University Press.

Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97.

Eisenberger, R. L., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *The Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees.* American Psychological Association Books Washington, DC, USA

Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology* 61 (2), 227–272.

Hayton, J.C., Carnabuci, G. & Eisenberger, R. (2012). With a little help from colleagues: A social embeddedness approach to perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 235-249.

Hobfoll, S.E. (1989). Conversation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.

Kottke, J.L., & Sharafinski, C.E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075–1079.

Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, doi:10.1177/0149206315575554

Jones, B., Flynn, D. M., & Kelloway, E. K. (1995). Perception of support from the organization in relation to work stress, satisfaction, and commitment. İçinde S. L. Sauter ve L.R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress (*41–52). American Psychological Association, Washington, DC, USA.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal, and coping*. New York: Springer.

Liden, R.C., Sparrowe, R.T., & Wayne, S.J. (1997). Leader member exchange theory: The past and potential for the future. İçinde G.R. Ferris, (Ed), *Research in Personnel and Human Resource Management*, (47-119). Greenwich, Connecticut: JAI.

Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101–120.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, SM. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology,60*, 541-572.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Towards a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior 27*, 387-393.

Masterson, S.S., Lewis K., Goldman, B.M., & Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.

Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33, 243–268.

Nixon, A.E., Mazzola, J., Bauer, J.J., Krueger, J.R. & Spector, P.E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 25(1), 1-22.

Self, D.R., Holt, D.T., & Schaninger, W.S. (2005). Work group and organizational support: A test of distinct dimensions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 78, 133-140.

Settoon, R.P., Bennett, N., & Liden, R.C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader member exchange and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.

Tuzun, İ.K. & Kalemci A. (2012), Organizational and supervisory support in relation to turnover intentions, *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 518-534.

Viswesvaran, C., Sanchez, J.I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 54, 314–334.

Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.

ÖĞRENMEYE ADANMIŞLIK VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK DEĞİŞKENLERİ İLE PROSOSYAL SES VE SESSİZLİK ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ

Öğr. Gör. Meral KIZRAK

Başkent Üniversitesi, mkizrak@baskent.edu.tr

Doç. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU

Başkent Üniversitesi, okany@baskent.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada örgütsel bir değişken olan öğrenmeye adanmışlığın (commitment to learning), çalışanların prososyal sessizlik ve prososyal ses davranışlarına etkisi çalışılmıştır. Bunun yanı sıra öğrenmeye adanmışlık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki incelenmiş; örgütsel desteğin, öğrenmeye adanmışlık ve prososyal sessizlik ve prososyal ses davranışları arasındaki muhtemel aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırmanın verileri, kolayda örneklem yoluyla 275 özel sektör çalışanına anket uygulanmasıyla elde edilmiştir. Veri analizi için ilişkisel analiz yöntemlerinden korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, öğrenmeye adanmışlığın prososyal sessizlik üzerindeki etkisinde, algılanan örgütsel destek değişkeninin kısmı aracılık etkisi olduğu; ancak öğrenmeye adanmışlık ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin prososyal ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenmeye Adanmışlık, Algılanan Örgütsel Destek, Prososyal Ses, Prososyal Sessizlik

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

Örgütlerin inovasyon faaliyetlerini arttırmalarında hem bilgi yönetimi becerisine sahip olması hem de yeni bilgi üretimine ağırlık vermesi gerekmektedir (Kaya ve Patton, 2011). Bilgi süreçleme faaliyetinin etkili olması için de örgüt genelinde öğrenme kültürü ve ilgili değerler bütününün çalışanlar ve yönetim tarafından içselleştirilmesi; öğrenmeye adanmışlık, doğru bilgi, şeffaflık ve sorumluluk gibi unsurları içinde barındıran bir örgüt kültürü yaratılması beklenmektedir (Popper ve Lipshitz, 2000). Örgütün öğrenme yönelimi (learning orientation) olarak açıklanan bu olgu, örgüt çalışanlarının geçmiş deneyimleriyle meydana getirdiği ortak değer ve bilgi yaratma süreci olarak ifade edilmekte (Litpshitz vd., 1996), rekabetçi avantaj yaratmak için örgüt genelinde bilgiyi yaratma ve kullanma faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Calantone vd, (2002). Sinkula vd. (1997) de, öğrenme yönelimini, örgütün bilgiyi yaratma ve kullanma eğilimini etkileyen değerler bütünü olarak ele almaktadır. Bu değerler bütününü benimsemiş örgütlerde bilginin örgüt genelinde paylaşımını kolaylaştıracak imkanların sunulması ve mevcut statükonun sorgulanıp yeni iş uygulamalarının teşvik edilmesi, öğrenme faaliyetleri ve çalışanların tavır ve davranışları üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır (Kaya ve Patton, 2011). Bu örgütlerin ilgili yazında öğrenen örgütler (learning organizations) olarak nitelendirildiği görülmektedir. Öğrenen örgütlerde çalışanlar kendi görev kapsamı içinde ve dışındaki konularda güçlendirilmekte (Messarra ve El-Kassar, 2013), değişen çevresel koşullara uyumlanma becerileri geliştirilmekte ve örgüt içinde öğrenme faaliyetlerini kolaylaştırılacak uygulamalara yer verilmektedir (Lien vd., 2006).

Örgütün öğrenme yönelimini oluşturan örgütsel değerlerden biri olan öğrenmeye adanmışlık (learning commitment) (Calantone vd., 2002; Sinkula vd., 1997) örgütün öğrenmeye ne kadar değer verdiği; öğrenme faaliyetlerini geliştirmek için ne kadar çaba gösterdiği (Kaya ve Patton, 2011) ve öğrenme faaliyetlerinin hangi yoğunlukta olduğuyla ilişkilendirilmektedir (Sinkula vd., 1997). Öğrenmeye adanmışlık, örgüt çalışanlarının örgütteki öğrenme faaliyetlerine katılma istek ve kararlılığını ifade etmemekte, örgüt yönetimi ve uygulamalarında öğrenme olgusunun en önemli değer olarak kabul görmesiyle açıklanmaktadır (Calantone vd., 2002). Örgüt çevresinde meydana gelen değişim ve eğilimlerle ilgili ya da yeni üretim teknolojileri gibi bilgilerin elde edilmesi ve paylaşımı gibi örgütsel öğrenme faaliyetlerine (Hurley ve Hult, 1998), örgütün çalışanlarını teşvik etmesi ve bu amaçla öğrenme kültürünün yaratılması temel alınmaktadır (Sinkula vd., 1997). Bu

noktadaki varsayım, örgütlerin bilgi üretimine destek ve teşvik olanakları sunduğu ölçüde çalışanlarını öğrenme faaliyetlerine yöneleceğidir (Calantone vd., 2002). Sonuç olarak öğrenmeye adanmışlık, örgüt içinde kesintisiz bir öğrenme ortamının yaratılması, bu doğrultuda karar vericiler tarafından öğrenme olanakları sunulması, araştırma ve sorgulamayı teşvik eden uygulamaların yaygınlaştırılması ve çalışanları yeni teknik ve metotları denemeye yöneltecek sistemlerin benimsenmesini ifade etmektedir. Bu sayede örgüt içinde öğrenme kültürünün yerleşmesi ve nihayetinde de çalışan davranışlarında ve örgütsel çıktılarda olumlu etkiler yaratması beklenmektedir. Örneğin öğrenmeye adanmışlık düzeyi yüksek örgütlerde inovasyon performansının arttığı (Calantone vd., 2002; Kaya ve Patton, 2011) bildirilmektedir. Birey düzeyinde yapılan çalışmalarda ise öğrenme kültürünün iş tatmini, öğrenmeyi transfer etme güdüsü ve işten ayrılma niyetiyle (Egan vd., 2004); psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Jo ve Joo, 2011; Joo ve Shim, 2010). Ancak ilgili yazında öğrenmeye adanmışlık değişkenin çalışan davranışlarını hangi açılardan etkileyebileceğine yönelik her hangi bir görgül çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada öğrenmeye adanmışlık olgusunun, çalışanların prososyal ses ve sessizlik davranışlarıyla muhtemel ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır.

Öğrenmeye adanmışlık düzeyi yüksek örgütlerde çalışanların her türlü bilgiyi her durumda ifşa etmesi, örgüt içinde ya da dışında paylaşması ya da duygu ve düşüncelerini her koşulda seslendirmesi beklenemez. Öğrenmeye adanmışlık bu açıdan bakıldığında çalışanların ses ve sessizlik davranışlarına etki edebilir. Örgütsel ses ve sessizlik üzerine yapılan bazı çalışmalarda ses ve sessizlik davranışı bir arada bulunması mümkün olmayan, tek bir yapının iki karşıt ucu ya da birbirlerinin anti-tezi olarak değerlendirilmektedir (bkz., Milliken vd., 2003; Morrison vd., 2011). Bu yaklaşıma göre örneğin çalışan işle ilgili bilgi ya da önerisini ya seslendirecektir ya da sessiz kalacaktır; diğer bir deyişle, bu davranışlardan birinin artmasıyla diğeri doğal olarak azalacaktır (Morrison, 2011). Diğer taraftan Dyne vd. (2003) ses ve sessizlik davranışları birbirine tamamen zıt kavramlar görmemektedir. Bu yazarlara göre ses ve sessizlik birbirinden farklı, çok boyutlu yapılardır ve çalışanlar güdülerine ve gerekçelerine göre (kendini koruma, ilgisizlik ya da işbirliği) aynı amaca hizmet eden ses ya da sessizlik davranışlarını tercih edebilirler. Örneğin, çalışanlar korkuya dayalı olarak kendini koruma güdüsüyle korumacı ses ve sessizlik davranışına yönelebilirler ya da ilgisiz ve kabullenici bir motivasyonla uysal ses ve sessizlik durumuna geçebilirler (Dyne vd., 2003). Görüldüğü gibi örgütsel ses ve sessizlik davranışları aynı motivasyonuna dayalı olarak çalışanın bilinçli olarak aynı durum için sergileyebileceği davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu yaklaşıma göre mutlak bir ses ya da sessizlik davranışından bahsetmek mümkün değildir, aynı anda hem ses hem de sessizlik davranışı bir arada bulunabilir (Morrison, 2011). Çalışanlar bazı konularda duygu ve düşüncelerini açıkça ve rahatlıkla ifade ederken, diğer başka konularda sessiz kalabilirler (Morrison, 2011).

Her ne kadar örgütsel sessizlik örgütlerin gelişiminde ve yenilikçilik eğiliminde önemli bir engel olarak görülse de (Morrison ve Milliken, 2000; Millken vd., 2003), öğrenme kültürü yaratılmış bir örgütte çalışanların bilinçli olarak ve örgüt yararına sessiz kaldıkları veya görüş ve önerilerini seslendirdikleri gözlemlenebilir. Dyne vd. (2003) tarafından prososyal sessizlik olarak kavramsallaştırdığı bu davranış, kabullenici ve savunmacı sessizlikten farklı olarak, çalışanların işbirliği içinde ve korumacı bir tavırla yeni uygulama ve rutinleri benimseyerek sessiz kalmasını işaret eder. Kabullenici sessizlik çalışanların yaşadıkları sorunlar ya da geliştirdikleri fikirler hakkında konuşmanın herhangi bir fark yaratmayacağı inancıyla konuşmama kararı olarak değerlendirilirken (Kulualp ve Çakmak, 2016); savunmacı sessizlik çalışanların korku ve kendini koruma içgüdüsüyle sahip olduğu bilgi ve önerilerini seslendirmemesidir (Çetin ve Çakmakçı, 2012). Prososyal sessizlik davranışında ise çalışanlar önemli bilgileri ifşa etmeyerek örgüte karşı korumacı bir yaklaşım sergilemekte (Rafferty ve Restubog, 2011); proaktif, işbirliğine dayalı ve bilinçli bir tutumla örgüt içindeki diğerlerine zarar geleceği düşüncesiyle, görüş ve kaygılarını seslendirmemektedir (Dyne vd., 2003). Çalışanların örgütün refahı için bilinçli olarak konuşmaktan kaçındıkları konular arasında örgüte ait özel bilgileri örgüt dışına aktarmaması veya çalışma arkadaşlarıyla yeni uygulamalar hakkında olumsuz değerlendirmelerden kaçınarak sessiz kalması örnek olarak verilebilir (Dyne vd., 2003). Dolayısıyla öğrenmeye adanmışlık düzeyi yüksek örgütlerin yeni bilgi üretimi ve öğrenme faaliyetlerinde çalışanların oluşabilecek sorunlara sakin ve işbirliği içinde yaklaşması ve prososyal sessizlik eğilimi göstermesi beklenebilir. Aynı şekilde örgütlerin öğrenmeye adanmışlığının, çalışanların prososyal ses davranışını da olumlu yönde etkileyebileceği de iddia edilebilir. Çalışanların değişim ve öğrenme faaliyetlerinde ortaya çıkan yeni uygulamaları olumlu eleştirilerle karşılaması ve olası aksaklıkların giderilmesi için öneriler sunarak örgütün yararı için bilgi ve fikirlerini açıkça ifade etmesi olarak

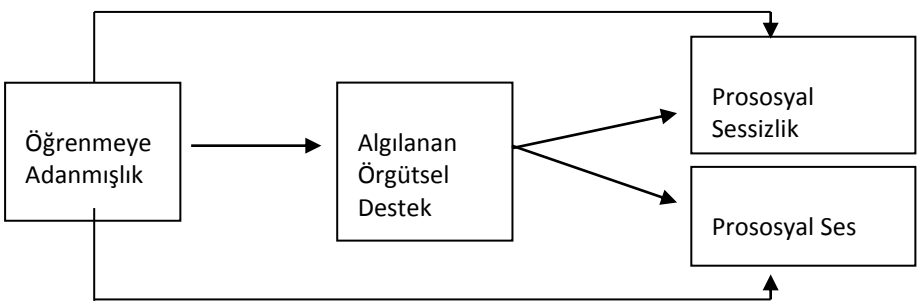
tanımlanan prososyal ses davranışının (LePine ve Van Dyne, 1998), örgütteki öğrenme kültürüyle artacağı beklenebilir.

Prososyal sessizlik ve ses davranışları Rafferty ve Restubog (2011) tarafından gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında değerlendirilmektedir. Diğer taraftan örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışanların örgütsel destek algısı arasında önemli düzeyde pozitif bir ilişki olduğu; örgütsel destek algısının çalışanların örgütün etkililiğine yönelik ortaya koydukları gönüllü katkılarını arttırdığı da bildirilmektedir (Wayne vd., 1997). Dolayısıyla ölgütsel destek algısı ve prososyal sessiz ve prososyal ses davranışları arasında da nedensel bir ilişki olabileceği iddia edilebilir. Bu bağlamda örgütün öğrenmeye adanmışlılığı ve prososyal sessizlik ve ses arasında var olduğu düşünülen ilişkide, örgütsel destek algısının aracılık etkisinden söz etmek mümkün görünmektedir. Sosyal değiş-tokuş (diğer adıyla sosyal mübadele) kuramına dayanan algılanan örgütsel destek yaklaşımına göre çalışanlar, sundukları hizmet ve gösterdikleri çaba karşılığında örgüt tarafından ne oranda değer gördüklerine ilişkin genel bir algı ve inanç geliştirirler (Eisenberger vd., 1986). Bu genel algı doğrultusunda örgütün kendilerine sunduğu maddi ve manevi katkılar oranında örgüte bağlılık geliştirmekte ve davranışlarını karşılıklılık esasına dayandırmaktadır (Eisenberger vd., 1986; Shore ve Tetrick, 1991). Dolayısıyla algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte güvenmesi, ilgi ve değer gördüğünü düşünmesi ve örgütün desteğini hissetmesidir (Erdem vd., 2015).

Öğrenme faaliyetlerine çalışanlarını teşvik eden, yenilikçi ve paylaşımcı örgütlerde, çalışanların örgüt yararına fikirlerini paylaşması ya da bu amaçla sessiz kalması, örgütten ne oranda destek gördüklerine bağlı olmaktadır. Sonuç olarak bu çalışmada örgütsel bir değişken olan öğrenmeye adanmışlığın (commitment to learning), çalışanların prososyal sessizlik ve prososyal ses davranışlarına etkisi çalışılmıştır. Bunun yanı sıra öğrenmeye adanmışlık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki incelenmiş; örgütsel desteğin, öğrenmeye adanmışlık ve prososyal sessizlik ve prososyal ses davranışları arasındaki muhtemel aracılık rolü araştırılmıştır. Grafik 1 'deki araştırma modelinde değişkenler arasındaki olası ilişkilerin yönü sunulmuştur ve bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H_1: Öğrenmeye adanmışlığın prososyal sessizlik üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi vardır

H_2: Öğrenmeye adanmışlığın prososyal ses üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi vardır.



Grafik 1. Araştırmanın Önerilen Modeli

2. Yöntem

Araştırmanın verileri, kolayda örneklem yoluyla 275 özel sektör çalışanına anket uygulanmasıyla elde edilmiştir. Veri analizi ve model testi için yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımından faydalanılmıştır. Ankette algılanan örgütsel destek değişkeni için Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 36 maddelik ölçek; prososyal ses ve prososyal sessizlik davranışlarını ölçmek için Dyne vd. (2003)'nin 5'er maddeden oluşan ölçek maddeleri ve öğrenmeye adanmışlık için Calantone vd. (2002) tarafından geliştirilen örgütsel öğrenme yönelimi ölçeğinin 4 maddesi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Araştırma örnekleminin demografik verileri Tablo 1'de; değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler, korelasyon katsayıları ve güvenirlik düzeylerini gösteren Chronbach's Alpha katsayıları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş Dağılımı	Yüzde
31-40	40.96
21-30	40.59
41-50	14.39
51-60	3.32
61 ve üzeri	0.74
Cinsiyet Dağılımı	Yüzde
Erkek	67.45
Kadın	32.55
Eğitim Durumu Dağılımı	Yüzde
Üniversite	41.50
Lise	31.23
Yükseklisans	23.32
Doktora	3.95

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların yaklaşık %82'sinin 21-40 yaş aralığında, %65'inin üniversite ve yüksek lisans eğitimi aldığı ve %68'inin erkek %33'ünün de kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

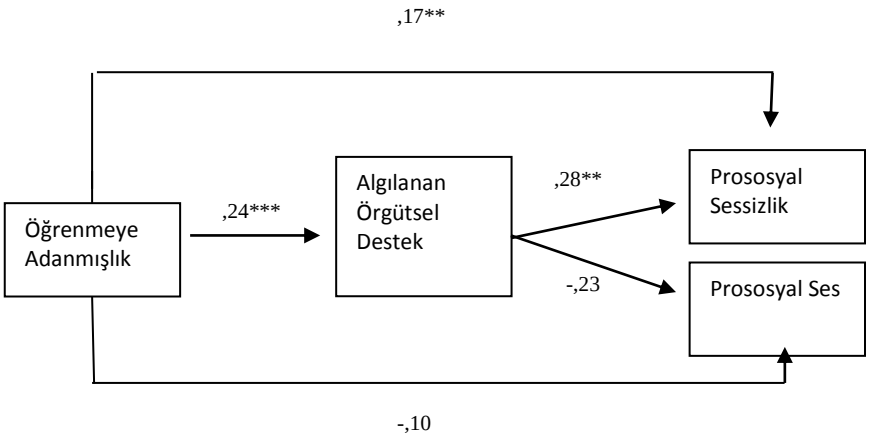
Ölçek	Ortalama	Std.Sapma	Chronbach's Alpha Değeri	Öğrenmeye Adanmışlık	Algılanan Örgütsel Destek	Prososyal Ses	Prososyal Sessizlik
Öğrenmeye Adanmışlık	3,28	0,90	0,80	1,00	,46**	0,26**	-,16**
Algılanan Örgütsel Destek	2,98	0,47	0,85	,46**	1,00	,27**	-,17**
Prososyal Ses	3,30	0,85	0,80	0,26**	,27**	1,00	-,54**
Prososyal Sessizlik	2,90	0,68	0,86	-,16**	-,17**	-,54**	1,00

* p<0,05, ** p<0,01

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, değişkenler arası korelasyonların hepsinin anlamlı olduğu, prososyal ses değişkeni ile pozitif yönlü korelasyonlu olan değişkenlerin prososyal sessizlik değişkeni ile negatif yönlü ve anlamlı korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Kurulan modelin ne kadar geçerli bir model olduğunu sınamak için kurulan yapısal eşitlik modeline ait geçerlilik değerleri χ^2 değeri=86,05; CFI=0,88; GFI;0,91 ve RMSEA=0,074 olarak bulunmuştur. Değerlerin kabul edilebilir uyum değerleri içinde olması kurulan modelin geçerli bir model olduğunu da göstermektedir.

Modelin değişkenlerine ait standardize edilmiş katsayıların anlamlılık düzeyleri aşağıdaki şekildeki gibidir. Katsayılar incelendiğinde, algılanan örgütsel destek değişenin öğrenmeye adanmışlığın prososyal sessizlik üzerinde etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiği, ancak aynı değişkenin öğrenmeye adanmışlığın prososyal ses üzerindeki etkisinde herhangi bir aracılık rolü üstenmediği tespit edilmiştir. Ayrıca öğrenmeye adanmışlığın prososyal ses üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı yine bulunan bulgular arasındadır. Öğrenmeye adanmışlık değişkeninin prososyal sessizlik üzerinde etkisine aracılık eden algılanan örgütsel destek değişkeninin aracılık etkisinin

anlamlı olup olmadığını tespit edebilmek için Sobel testi de uygulanmıştır. Sobel testine göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu (Sobel test istatistiği = 6,04; p<0,05) bulunmuştur. Elde edilen tüm bulgulara göre çalışmamız tarafından öne sürülen H_1 hipotezi desteklenmiş, H_2 hipotez ise desteklenmemiştir. Öğrenmeye adanmışlığın prososyal sessizlik üzerindeki direkt etkisi 0,17; dolaylı etkisi 0,07 ve toplam etki 0,24'tür.



4. Sonuç ve Tartışma

Elde edilen bulgular göstermiştir ki örgüt içinde öğrenme kültürü ve öğrenmeye adanmışlık düzeyi arttırıldığında, çalışanlar örgüt desteğini daha olumlu yönde algılayıp prososyal sessizlik içinde hareket etme eğilimi göstermektedirler. Örgütün öğrenme faaliyetlerine önem vermesi, yeni uygulama ve yöntemleri teşvik etmesi, çalışanlarını statükoyu sorgulamaya özendirmesi, algılanan örgütsel desteğin artmasına neden olmaktadır. Böylece çalışanlar kendilerini destekleyen, refah ve mutluluğuna değer veren bir örgütte faaliyet gösterdiğini hissetmekte, örgütteki ahengi ve huzuru bozmamak için veya çalışma arkadaşlarını ve amirlerini zor durumda bırakmamak, birlik ve beraberlik ruhunu zedelememek için duygu ve düşüncelerini seslendirmekten kaçınmaktadır. Ancak aynı nedensel etkiler, prososyal ses davranışı üzerinde gözlemlenmemiştir. Bu durum, Milliken vd. (2003) ve Morrison vd. (2011)'nin de işaret ettiği gibi örgütsel ses ve sessizlik değişkenlerinin aynı yapının birbirine zıt uç değerleri gibi ele alan çalışmaları desteklemektedir. Korelasyon analizi bulgularında da görüleceği gibi, prososyal ses değişkeni ile pozitif yönlü korelasyonlu olan değişkenler, prososyal sessizlik değişkeni ile negatif yönlü ve anlamlı korelasyona sahiptir. Dolayısıyla çalışmanın bu noktadaki bulgusu Dyne vd. (2003)'nin ses ve sessizlik davranışlarının farklı yapılar olarak bir arada bulunabileceği tezini desteklememektedir. Yapılan çalışmanın bulgularına göre, çalışanlar işbirliği ortamını zedelememek, ortaya çıkabilecek sorunların daha da büyümemesi ya da iş arkadaşlarının zor durumda kalmaması adına görüş düşünce ve önerilerini seslendirmeyi değil sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bu tercihlerinde örgütün ne düzeyde öğrenme faaliyetlerine ağırlık verdiği ve çalışanlarının duygu ve düşüncelerine ne oranda destek sağladığı önemli düzeyde etkili olmaktadır. Buna ilaveten, Kulualp ve Çakmak (2016)'nın çalışmasında algılanan örgütsel destek değişkeninin prososyal sessizlik üzerinde de anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Mevcut çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğrenmeye adanmışlık değişkeninin prososyal sessizlik davranışına etkisi algılanan örgütsel destek değişkeni modele dahil edildiğinde artış görülmüştür. Dolayısıyla mevcut çalışmanın bulguları Kulualp ve Çakmak (2016)'nın bulgularından farklılık göstermektedir.

Örgütsel sessizlik ile ilgili Türkiye'de yapılmış araştırmaları inceleyen Yeşilaydın ve Bayın (2016) çalışmalarında; örgütsel sessizlik üzerine toplam 49 çalışma yapıldığını ve bu çalışmaların yaklaşık yarısı da son iki yılda gerçekleştirildiğini bildirmektedir. Mevcut çalışmanın da bu açıdan da yazına katkı yaptığı düşünülmektedir. Yapılan çalışma, kesitsel ve özel sektör çalışanları üzerinde yapılmış bir araştırma tasarımını benimsemiştir. Farklı sektör ve bölgelerde yapılacak çalışmalar farklı sonuçların ortaya çıkması beklentisini güçlendirmektedir. Ayrıca mevcut çalışmada elde edilen bulguların genellenebilirliği için de boylamsal bir araştırma ile desteklenmesi önerilebilir.

Çalışmanın bir diğer sınırlılığı da örneklemin Türkiye bağlamına özgü niteliklere sahip olmasıdır. Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde (Sargut, 2010), grup kimliğinin bireysel kimlikten üstün görülmesi, grup bütünlüğünün ve gruba bağlılığın önemli değerler olarak görülmesi, çalışanlarının örgütün ve diğer çalışanların iyiliği için sessiz kalmalarına neden olabilir. Bu çıkarımlara benzer bulgular Acaray (2015)'nin çalışmasında da görülmektedir. Bu çalışmaya göre, örgüt kültürünün toplulukçuluk eğilimi arttıkça, çalışanların prososyal sessizlik davranışları da artmaktadır. Dolayısıyla mevcut çalışmanın bulgularının genellenebilmesi için, bireyci kültürler üzerinde yapılacak başka bir çalışmayla desteklenmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak öğrenmeye adanmışlık gibi örgütsel bir değişkenin birey davranışlarını ne şekilde etkilediğine dair bir çalışma olması nedeniyle mevcut çalışma özellikle işletme yöneticilerine ve insan kaynakları alanındaki uygulamacılara önemli çıkarımlar sunmaktadır. Örgüt içinde yenilikçi uygulamaların teşviki ve araştırma-geliştirme faaliyetlerine önem verilmesinin çalışanlar üzerinde olumlu davranışsal etkiler yaratması yönetim ve organizasyon uygulamacılarının göz önünde bulundurması düşünülen diğer unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Acaray, A. (2015), "Örgüt Kültürüne İlişkin Bazı Unsurların Örgützsel Sessizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi", 3. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Calantone, R., Cavusgil, S. T. ve Zhao, Y. (2002), "Learning Orientation, Firm Innovation Capability and Firm Performance", Industrial Marketing Management, 31 (6), pp 515-524.

Dyne, V. L., Ang, S. ve Botero, C. I. (2003), "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", Journal of Management Studies, 40 (6), pp 1359-1392.

Egan, T. M., Yang, B. ve Bartlett, K. (2004), "The Effects of Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Intention to Turnover", Human Resource Development Quarterly, 15, pp 279-301.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchingson, S. ve Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support", Journal of Applied Psychology, 71, pp 500-507.

Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2015), "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü", İşletme Araştırmaları Dergisi, 7 (2), pp 38-62.

Hurley, R. F. ve Hult, G. T. M. (1998), "Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination", Journal of Marketing, 62 (3), pp 42-54.

Jo, S. J. ve Joo, B.(2011), "Knowledge Sharing: The Influence of Learning Organization Culture, Organizational Citizenship Behaviors", Journal of Leadership & Organizational Studies, 18 (3), pp 353-364.

Joo, B. ve Shim, J. H. (2010), "Psychological Empowerment and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Organizational Learning Culture", Human Resource Development International, 13 (4), pp 425-441.

Kaya, N. ve Patton, J. (2011), "The Effects of Knowledge-Based Resources, Market Orientation and Learning Orientation on Innovation Performance: An Empirical Study of Turkish Firms", Journal of International Development, 23, pp 204-219.

Kulualp, H. G. ve Çakmak, A. F. (2016), "Örgütsel Sessizlik Türlerini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Belirlenmesi", Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12 (1), pp 123-146.

LePine, J. A ve Van Dyne, L. (1998), "Predicting Voice Behavior in Work Groups", Journal of Applied Psychology, 83, pp 853-868.

Litpshitz, R., Popper, M., ve Oz, S. (1996), "Building Learning Organizations: The Design and Implementation of Organizational Learning Mechanism", Journal of Applied Behavioral Science, 32 (3), pp 292-305.

Milliken, J. F., Morrison, E. W., ve Hewlin, P. F. (2003), "An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Empyolees Don't Communicate Upward and Why", Journal of Management Studies, 40 (6), pp 1453-1476.

Morrison, E. W. ve Milliken F. J. (2000), "Organizational Science: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", The Academy of Management Review, 25 (4), pp 706-725.

Morrison, E. W. (2011). "Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research", The Academy of Management Annals, 5 (1): 373-412.

Morrison, E. W., Wheeler-Smith, S. ve Kamdar, D. (2011), "Speaking up in groups: A Cross-Level Study of Group Voice Climate", Journal of Applied Psychology, 96, pp 183-191.

Popper, M. ve Litpshitz R. (2000), "Organizational Learing: Mechanisms, Culture, and Feasibility", Management Learning, 31 (2), pp 181-196.

Rafferty, A. E. ve Restubog, S. L. D. (2011), "The Influence of Abusive Supervisors on Followers' Organizational Citizenship Behaviors: The Hidden Costs of Abusive Supervision", British Journal of Management, 22, pp 270-285.

Sargut, S. (2010), Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, Ankara, İmge Kitabevi.

Sinkula, J. M., Baker, W. E., Noordewier, T. A. (1997), "Framework for Market-based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge, and Behavior", Journal of the Academy of Marketing Science, 25 (4), pp 305-318.

Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1991), "A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support", Journal of Applied Psychology, 76 (5), pp 637-643.

Wayne, S. J.; Shore L. M. ve Liden, R. C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", Academy of Management Journal, 40 (1), pp 82-111.

Yeşilaydın, G. ve Bayın, G. (2016), "Türkiye'de Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Araştırmalara Yönelik Literatür İncelemesi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15 (4), pp 103-120.

TRAVMA SONRASI STRES BOZUKLUĞUNUN ALGILANAN PSİKOLOJİK UYUMSUZLUK, GELECEK BEKLENTİLERİ, HAYATIN KONTROL EDİLEMEZLİĞİ VE İŞYERİ TUTUMLARI İLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Yrd. Doç. Dr. Seçil Bal TAŞTAN

Marmara Üniversitesi- İşletme Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü-Örgütsel Davranış Anabilim Dalı

seciltastan@marmara.edu.tr

Prof. Dr. Alev TORUN

Marmara Üniversitesi- İşletme Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü-Örgütsel Davranış Anabilim Dalı

atorun@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, Travma Sonrası Stres Bozukluğu'nun (TSSB) bireysel düzeyde sonuçları psikososyal ve örgütsel tutumlar bağlamında incelenmiştir. Literatür araştırması ve kuramsal arka plan değerlendirmeleri neticesinde, TSSB'nin bireylerin psikolojik uyumsuzluk durumları ve hayatın kontrol edilemezliğine ilişkin algıları ile pozitif yönde; gelecek ile ilgili beklentileri ve bir işyeri tutumu olarak örgütsel adanmışlık düzeyleri ile negatif yönde ilişkilerinin olabileceği varsayılmıştır. Söz konusu varsayımlar ilgili literatür ve görgül araştırma bulguları ile desteklenerek, kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve İstanbul ilinde bulunan eğitim ve sağlık örgütlerinde görev yapmakta olan personel üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinde elde edilen veriler istatistiksel olarak analiz edilmiş, tanımlayıcı analizler ve hipotez testleri uygulanmıştır (N=250). Tanımlayıcı analizler varsayımlara uygun sonuçlar vermiş ve yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, TSSB'nin 4 bağımlı değişken üzerindeki katkıları, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. TSSB'nin psikolojik uyumsuzluk üzerinde pozitif (β=0,610 $p<0,05$), olumlu gelecek beklentileri üzerinde negatif (β=-0,244 $p<0,05$), hayatın kontrol edilemezliği üzerinde pozitif (β=0,116 $p<0,05$) ve örgütsel adanmışlık üzerinde negatif (β=-0,074 $p<0,05$) katkıları olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre, çalışmanın dört hipotezinin de desteklendiği görülmüş ve TSSB'nin bireylerin psikososyal ve örgütsel tutumlarını olumsuz yönde etkilediği ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Travma, Travma Sonrası Stres Bozukluğu, Psikolojik Uyumsuzluk, Gelecek Beklentileri, Kontrol Edilemezlik, Örgütsel Adanmışlık

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı Travma Sonrası Stres Bozukluğu'nun (TSSB) ilişkili olduğu değişkenleri ortaya koymaktır. TSSB kavramı; bireylerin gösterebilecekleri psikolojik uyumsuzluk, gelecek ile ilgili beklentileri, hayatın kontrol edilemezliğine ilişkin algıları ve bir işyeri tutumu olarak işyerine, işe ve çalışma arkadaşlarına yönelik adanmışlık düzeyleri açısından incelenecektir. TSSB ve ilişkili olduğu kavramlar, travmatik olaylara sıklıkla maruz kalma potansiyeli bulunan sağlık ve eğitim çalışanlarından toplanan veriler üzerinden irdelenecektir.

1. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal Elkitabı'na (DSM-5; Amerikan Psikiyatri Birliği, 2015 Çeviri: Köroğlu, 2015) göre, bireyin yaşamsal tehlike, yaralanma, şiddet, ani ölüm ve kayıplar, cinsel saldırı gibi olaylara fiilen maruz kalması ya da bunların kıyısından dönmesi, bu tür olaylara tanıklık etmesi veya bir yakınının başına böyle bir olayın gelmesi travmatik yaşantılar olarak kabul edilmektedir. Daha geniş bir spektrum ile incelendiğinde, deprem, sel gibi doğal afetler ve savaşlar, cinsel ya da fiziksel saldırıya uğrama, trajik ölüm ve kayıplar, kalıcı ve baş edilmesi güç kronik hastalıklara yakalanma, engellilik durumu, işkence görme, kaçırılma, trafik kazaları, terörist eylemlere maruz kalma gibi zorlayıcı ve kişinin baş etme yeteneğini aşan olaylar ruhsal açıdan travmatik olaylar olarak ele alınmaktadır (Örn., Foa, Davidson ve Frances, 1999; Briere ve Elliott, 2000; Burton, Gorter ve Rich Paul, 2009; Oflaz, Özcan, Taştan, Çiçek, Aslan ve Vural, 2010; Gürdil, 2014). Tüm bu travma

olaylarının, yaşandığında kişi ve toplumlarda kısa ya da uzun dönemli psikolojik etkiler bıraktığı yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) ise, olağan insan deneyimlerinin dışında kalan bu tür olaylar yaşandığında gelişen ve maruz kalan hemen herkes için sıkıntı kaynağı olabilecek duygusal, zihinsel, davranışsal ve sosyal bozuklukları içeren bir durumdur. (Raphael, Meldrum ve McFarlane, 1995; Janoff-Bulman, Berg ve Harvey, 1998; Bruce, 2006; Burton vd., 2009; Oflaz vd., 2010).

Travmatik bir olay yaşamış kişilerin aşırı korku, çaresizlik ya da dehşet tepkileri gösterebildikleri, sıkıntı veren anıları tekrar tekrar anımsayabildikleri ya da rüyalarında görebildikleri belirtilmektedir (Dyergrov, 1989; Brewin ve Holmes, 2003). Bu durumda, söz konusu kişiler, travmatik olay sanki yeniden oluyormuş gibi davranabilmekte, ya da hissedebilmekte, olayın bir yönünü çağrıştıran durumlarla karşılaştıklarında yoğun bir psikolojik sıkıntı duyabilmekte ya da fizyolojik tepkiler gösterebilmektedirler (Elwood, Mott, Williams, Lohr ve Schroeder, 2009: 544-557). Ayrıca, bu kişilerin travmaya eşlik etmiş olan düşünce, duygu ya da konuşmalardan kaçınma çabaları gösterebildiği, olayla ilgili anıları uyandıran etkinliklerden, yerlerden ya da kişilerden uzak durmaya yöneldikleri de ifade edilmektedir (APA, 2010). Diğer yandan, Türk Psikoloji Derneği tarafından yapılan açıklamaya dayanarak, travmatik olayları doğrudan yaşayan bireylerde görülebilecek bu tür etkilerin, travmatik olaylara tanık olan bireylerde de gözlenebileceği; travmatik olaylara doğrudan, tanık olarak, olaydan haberdar olarak ve olaya ilişkin ayrıntılara yineleyici ya da yoğun biçimde maruz kalarak farklı şekillerde travma tepkileri yaşanabileceği söylenebilmektedir (https://www.psikolog.org.tr/index.php?Detail=1519, Erişim:26.07.2016). Farklı yazarların da öne sürdüğü gibi, ciddi travmatik olaylara izleyerek, dinleyerek veya okuyarak maruz kalmanın etkisi, doğrudan maruz kalanların yaşadığı deneyimlere benzeyebilmektedir (Örn., Byrne, Lerias ve Sullivan, 2006; Bauwens ve Tosone, 2010). TSSB'nin Türkiye'deki yaygınlık oranları ile ilgili az sayıda çalışma bulunmakla birlikte, Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi'nde taranan lisansüstü tezler ve ulusal akademik dergilerdeki makaleler incelendiğinde, son 15 yılda bu çalışmaların ivme kazandığı ve özellikle 2010 yılı sonrasında oransal olarak arttığı gözlenmektedir. Ayrıca, yapılan çalışmaların daha çok, Marmara Depremi (Kuğu ve Akyüz, 2002) ve Van Depremi (Kardaş, 2013), terör, şiddet ve emniyet içerikli olaylar (Eşsizoğlu, Yaşan, Bülbül, Önal, Yıldırım ve Aker, 2009; Güloğlu ve Karaırmak, 2013; Keten, Karagöl, Keten, Avcı ve Karanfil, 2014; Kaya, 2015), klinik hastalıklar ve engellilik durumları (Dalmaz, 2009; Töret, Özdemir, Selimoğlu ve Özkubat, 2014; Erdoğan, 2015) ve kazalar (Tüfekçi, 2011) üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Travma ve TSSB konusunda yapılan ulusal ve uluslararası literatür incelemesi neticesinde, kavramsal ve görgül çalışmaların daha çok travmanın niteliği, türü, yarattığı etkiler ve baş etme yöntemleri gibi konuları kapsadığı gözlenmektedir. Literatürde, TSSB'nin bireysel ve çevresel düzeyde pek çok sonucundan söz edildiği ve içerisinde biyolojik, bilişsel ve öğrenme kuramlarının da yer aldığı yaklaşımlarla açıklandığı belirtilmektedir. Diğer yandan, TSSB kavramını ele alan çalışmalarda bireysel düzeyde psikososyal yapılarla ilgili sonuçların, psikolojik uyumsuzluğun, geleceğe ve hayata ilişkin yargılarla ilgili değişimlerin ve çalışma ortamında işyerine, çalışma arkadaşlarına ve mesleğe yönelik tutumlardaki farklılaşmanın irdelendiği görülmektedir. Var olan çalışmalar, TSSB ile bireylerin hayata ve geleceğe ilişkin varsayımları, korku, kaygı, depresyon gibi psikolojik durumları ve çalışma yaşamındaki tutumları arasında anlamlı ilişkilerin olabileceğini ortaya koymaktadır (Örn., Cook ve Bickman, 1990; Shalev, Freedman, Peri, Brandes, Sahar, Orr ve Pitman, 1998; O'Donnell, Creamer ve Pattison, 2004; Güven, 2010; Can, Uyanıker, Ulaş, Karabağ, Cimilli ve Salaçin, 2013; Vitriol, Cancino, Weil, Salgado, Asenjo ve Potthoff, 2014; Kukihara, Yamawaki, Uchiyama, Arai ve Horikawa, 2014; Kaya, 2015). Örneğin, TSSB'nin pek çok psikolojik bozuklukla (diğer kaygı bozuklukları, depresyon, ilaç/madde bağımlılığı, kişilik bozuklukları) ilişkisi olduğu ve TSSB vakalarına %38-%78 arasında değişen oranlarda başka bir psikolojik bozukluğun eşlik ettiği vurgulanmaktadır (Önder ve Tural, 2004:194). Can ve arkadaşları (2013:230) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarına göre de travma sonrasında bireylerde akut stres bozukluğu, travma sonrası stres bozukluğu ve yüksek düzeyde anksiyete bozukluklarını içine alan ruhsal sorunların ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Öte yandan, travmaya maruz kalan kişiler çoğu zaman travmanın önemli bir bölümünü anımsamayabilmekte, önemli etkinliklere ilgileri ya da katılımları azalmakta, çevrelerindeki insanlardan veya aile üyelerinden uzaklaşmakta ya da yabancılaşma duygularına kapılabilmektedirler. Bu noktada, yapılan araştırmalar, bu kişilerde duygulanımda kısıtlılık oluştuğunu ve bir geleceğin kalmadığı duygusunun yaşanabildiğini göstermektedir (Elwood vd., 2009:544-557). Monahon (1997)

tarafından da ileri sürüldüğü gibi, travma yaşayan kişiler artık kendileri için iyi bir geleceğin ve umudun kalmadığı algısına sahip olmaktadırlar. Diğer yandan, Janoff-Bulman'ın (1989:113-136), insanların inançları ve varsayımları konusunda kuramsal bir çerçeve sunduğu "Temel Varsayımlar Kuramı'nda", bireyin sahip olduğu temel varsayımlar; dünyanın iyiliği varsayımı, dünyanın anlamlılığı varsayımı ve kendilik değeri varsayımı olmak üzere üç ana grupta ele alınmaktadır. Janoff-Bulman'a (1997) göre, travma geçirmiş olan kişilerle yapmış olduğu 15 yıllık araştırmasının bir sonucu olarak, bu kişilerde söz konusu üç temel dünya varsayımı tehdit edilmekte ya da tamamen zayıflamaktadır. Bu kurama göre, travma geçirmiş kişiler, "eğer dünya iyi bir yer olsaydı, travma kadar zor bir deneyim yaşanmıyor olurdu" ve "eğer hayatın kontrol edilebilirliği olsaydı bu tür travmalar yaşanmazdı" şeklindeki düşüncelere kapılabilmektedirler. Janoff-Bulman'a (1997) göre, "dünyanın anlamlılığı varsayımı", bireyin dünyayı ne derecede anlamlı ve anlaşılır gördüğüyle ve yaşantısında olumlu bir gelecek beklentisine sahip olmasıyla ilişkilidir. Dünyanın anlamlılığı varsayımına göre dünya, kontrol edilebilir ve önceden kestirilebilir olayları içinde barındıran adil bir yerdir. Oysa kişinin elinde olmayan nedenlerle maruz kaldığı ya da tanık olduğu travmatik olaylar, kişinin o güne kadar sahip olduğu anlamlılık algısını, olumlu gelecek beklentilerini ya da kendi hayatı üzerinde sahip olduğunu düşündüğü kontrol duygusunu zedelemekte hatta tamamen yok edebilmektedir. Janoff-Bulman (1997) tarafından vurgulandığı gibi, "kontrol edilebilirlik" boyutunun temelinde, "bireylerin başına gelebilecek iyi ya da kötü olayların ve bu olaylara bağlı oluşabilecek iyi ya da kötü sonuçların, bireyin kişiliğinden çok davranışlarına bağlı olduğu" inancı yatmaktadır. Buradaki temel varsayım, bireyin, başına gelebilecek olayları ve bu olayların sonuçlarını kendi davranışlarının belirleyeceğidir (Janoff-Bulman, 1997). Ancak, Dınvar (2011:20) tarafından da açıklandığı üzere, kişi travma yaşadığı/tanık olduğu ana kadar kurduğu tüm ilişkilerin sonunun geldiği hissine sahip olabilmekte ve bir anda sevdiklerinin ve kendisinin ölümlü olduğunu fark etmekte, kayıplar yaşayabilmekte ve tam anlamıyla çırılçıplak bir yalnızlıkla dünyanın ortasında kaldığını düşünebilmektedir. Bu noktada, kişi nezdinde, yaşama dair edinilen tüm izlenim bir anda yıkılabilmektedir.

Tüm bu açıklamaların, literatürde çeşitli çalışmalar ile de ele alındığı ve pek çok görgül araştırma tarafından desteklendiği gözlenmektedir. Örneğin, Ehlers ve Clark'ın (2002:310), TSSB'nin bilişsel modelini geliştirdikleri çalışmada, travma sonrasında kişilerin dünya görüşlerini, yaşam tarzlarını, inançlarını, geleceğe dair beklentilerini ve yaşamsal durumlara karşı olan tepkilerini değiştirdikleri öne sürülmektedir. Bunun yanında, Halligan, Clark ve Ehlers (2002:75), TSSB geliştiren kişilerin, travmatik yaşantı sonrasında "dünyanın güvensiz bir yer olduğu", "bugün ve geleceğe dair sürekli korku duydukları" ve "bir daha toparlanamayacağım" gibi düşünce ve duygulara sahip olduklarını belirtmektedir. Matthews ve Marwit (2004:115-136) tarafından yapılan araştırmada ise, çocuğunu kaybetmiş anne-babaların varsayımsal dünyaları incelenmiş ve çalışmanın sonuçlarına göre, yası olan anne-babaların diğerlerine göre daha olumsuz varsayımlara, olumsuz gelecek beklentilerine ve yaşam üzerinde kontrol sahibi olmadıklarına inandıkları tespit edilmiştir.

Travmatik yaşantıların temel varsayımlar üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bazı başka çalışmalarda da (Foa, Ehlers, Clark, Tolin ve Orsillo, 1999:304-305; Wickie ve Marwit, 2000:108), travmatik yaşantının doğası ele alınmış; varsayımların, travmanın doğal yollarla ya da insan eliyle ortaya çıkmasına bağlı olarak nasıl değiştiği incelenmiştir. Bu çalışmalar, hayatın kontrol edilemezliği algısı ile TSSB belirtilerinin pozitif ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur. Yine Bowlby (1969) tarafından da öne sürüldüğü gibi, bilişsel sistemin merkezinde, dünya ve kendilik ile ilgili güvenlik ve incinmezlik duygusunu sağlayan temel varsayımlar bulunmaktadır. Bu varsayımlardan biri de kontrol edilebilirliktir. Kontrol edilebilirlik, bireyin başına gelebilecek olaylarla ilgili yorumlarını saptayan bir etmen olup, bireyin dünyayı kendi davranışlarıyla belirleyebileceğine ve incinebilirlik olasılığını uygun davranışlarla en aza indirebileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır (Janoff-Bulman, 1989; 1992). Ancak, daha önce de ifade edildiği gibi, travmatik olaylar bireylerin bu tür varsayımlarının sarsılmasına ve bireylerin yaşam içerisindeki etkilerinin en az seviyede olduğunu fark etmelerine yol açabilmektedir. Travmanın yaşanma anına kadar, kişi olaylara hakim olduğunu düşünmüş, onları kontrol altında tutabildiği sürece kendini daha değerli hissetmiş ve kendine olan güvenini sağlamıştır. Fakat, travma sonrasında kişi tüm bu duygu ve inançlarını yitirebilmekte, öfke, çaresizlik ve zavallılık duygusuna kapılabilmektedir. Travma mağduru, kendi kırılganlığı ve incinebilirliği ile yüzleştikçe bir dehşet duygusu yaşamakta, eski varsayımlar artık günlük yaşamı sürdürmede güvenli bir yol sağlamamakta, eski netlikler ve güvenlikler yok olmaktadır (Tedeschi ve Calhoun, 2004: 1-18).

Sonuç olarak, Gross (1998) tarafından açıklanan "Bilişsel Süreçlendirme Kuramı" ile de açıklanabildiği gibi, bilişsel işlemler yoluyla bireylerin varsayımsal dünyaları zamanla yeniden yapılanmaktadır. Bu öngörüyü destekler nitelikte olan çalışmaların, hayatın kontrol edilebilirliği varsayımı puanları ve TSSB puanları arasında negatif yönlü ilişkiler saptadığı görülmektedir (Janoff-Bulman ve Yopyk, 2004; Yılmaz, 2006; Dınvar, 2011). Janoff-Bulman ve Berg (1998) tarafından belirtildiği gibi, bireyler travma sonrasında tehlikeli ve öngörülemez bir dünyayla başa çıkmak için içsel dünyalarını yeniden yapılandırmaya yönelmekte, eski rahatlatıcı varsayımlarını gözden geçirerek daha kısıtlı bir çerçeveye oturtabilmekte ya da kendileriyle ve dünyayla ilgili olumsuz, karamsar veya korkutucu bir bakış açısını benimseyebilmektedir. Bunun yanında, Hasanoğlu (2008:95) tarafından yapılan çalışmada da TSSB ve hayata küsme duygusu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu öne sürülmektedir. Bu çalışmaya göre, haksızlığa uğramış olma duygusu, yaşanmış olumsuz yaşam deneyiminin elde olmadan sık sık anımsanması, olay yerine gitmekten kaçınma gibi belirtilerle kendisini gösteren travma sonrası stres bozukluğu, bireylerde hayata küsme bozukluğu olarak adlandırılabilen bir durumla da sonuçlanabilmektedir (Hasanoğlu, 2008:94-95).

Diğer yandan, daha önce de vurguladığımız gibi, TSSB kavramını ele alan çalışmaların TSSB'nin bireysel düzeydeki sonuçları arasında tutumsal ve davranışsal değişimlerin de olduğunu öne sürdüğü görülmektedir (Örn., Shalev vd., 1998; O'Donnell vd., 2004; Can vd., 2013; Kaya, 2015). Özellikle çalışma yaşamında bulunan bireylerde, günlük işyeri ortamı ve çalışma süreçlerine ilişkin zorlukların da eklenmesiyle TSSB'nin çalışma ortamında işyerine, çalışma arkadaşlarına ve mesleğe yönelik tutumlarda farklılaşma yaratabildiği ifade edilmektedir (Barton, 1994; Baysak, 2010; Sezer, 2011). Lodahl ve Kejner (1965) tarafından yapılmış olan tanıma göre örgütsel adanmışlık kavramı, bir kimsenin, çalıştığı örgütün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığıdır. Kanungo (1982) ise örgütsel adanmışlığı, işin kendisine duyulan ve örgüte duyulan adanmışlık olarak iki boyutta incelemiş ve örgütsel adanmışlığı, bireyin psikolojik olarak örgütü ile oluşturmuş olduğu özdeşleşme olarak tanımlamıştır. Bireyler, çalıştıkları örgüte olduğu gibi, mesleklerine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine, birliklere, kendileri için odak noktası oluşturan öğelere adanabilmektedir (Celep, 2000). Bu noktada, örgütsel adanmışlık, örgütü oluşturan ve sınırları arasında geçirgenlik olan işin kendisi, örgüt, çalışma arkadaşları ve meslek gibi çeşitli öğelerle ilgili çoklu bağlılıkların bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıklamayı destekler nitelikte olan çalışmalarda, kişilerin örgüt içinde üst yöneticilerine, örgüte, iş arkadaşlarına, mesleklerine ve ilgili oldukları topluluklara farklı adanmışlıklar geliştirebileceklerine işaret edilmektedir (Örn., Morrow, 1983; Randall, 1987; Balay, 2000; Artun, 2008). Örgütsel ve bireysel düzeydeki performans ve etkinliğe oldukça önemli katkıları olduğu belirlenmiş olan örgütsel adanmışlık tutumu (Bkz., Jans, 1982; Celep, 2000; Artun, 2008; Taştan, 2014), söz konusu TSSB deneyimleri neticesinde zayıflayabilmektedir. TSSB ile işyeri tutumları arasındaki olumsuz ilişkiyi öngören araştırmacıların, bu durumu "işyerinde duygusal olaylar kuramı" ile de açıklamakta oldukları gözlenmektedir. Weiss ve Cropanzano'nun (1996:11) "duygusal olaylar teorisi" ile öne sürdükleri gibi, işyerindeki duygusal tecrübelerin yapısı, sebepleri ve sonuçları ile işe yönelik "bilişsel değerlendirmeler" ve "duygusal tepkiler" arasında ilişkiler bulunmaktadır. Bu noktada, bireylerin yaşadıkları ya da tanıklık ettikleri sarsıcı ve olumsuz deneyimlerin, çalışılan işyerinde ya da işyeri dışında yaşanmış olması fark etmeksizin, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını geçirmekte oldukları işyerindeki bilişsel ve davranışsal tepkilerinin yönünü ve yapısını değiştirebileceğine dikkat çekilmektedir. Bu kuramsal zemine dayanarak yapılan çalışmalara göre, travmatik bir deneyime sahip olan bireylerin kısa bir süre sonra, ya da kademeli olarak zamanla çalışma arkadaşlarına, kurumlarına ve mesleklerine karşı negatif duygular edindikleri ve olumsuz tutumlar geliştirdikleri vurgulanmaktadır (Barton, 1994; Burgess, 1999; Sezer, 2011). Örneğin, Türkiye'de Baysak (2010) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olan bir araştırmada, TSSB gelişen grupta işe ve örgüte ilişkin tükenme belirtilerinin ve olumsuz tutumların TSSB gelişmeyen gruba göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur.

2. ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLER

Çalışmanın araştırma temelini oluşturan ve yanıtlanması beklenen sorular aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

Soru 1: Araştırma kapsamında yer alan grupta travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinden alınan puana göre TSSB düzeyi nasıldır?

Soru 2: Bireylerin TSSB düzeyleri ile psikolojik uyumsuzluk belirtileri, geleceğe ilişkin olumlu beklentileri, hayatın kontrol edilemezliği algısı ve işyerine, çalışma arkadaşlarına, mesleğe yönelik adanmışlık (örgütsel adanmışlık) tutumları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

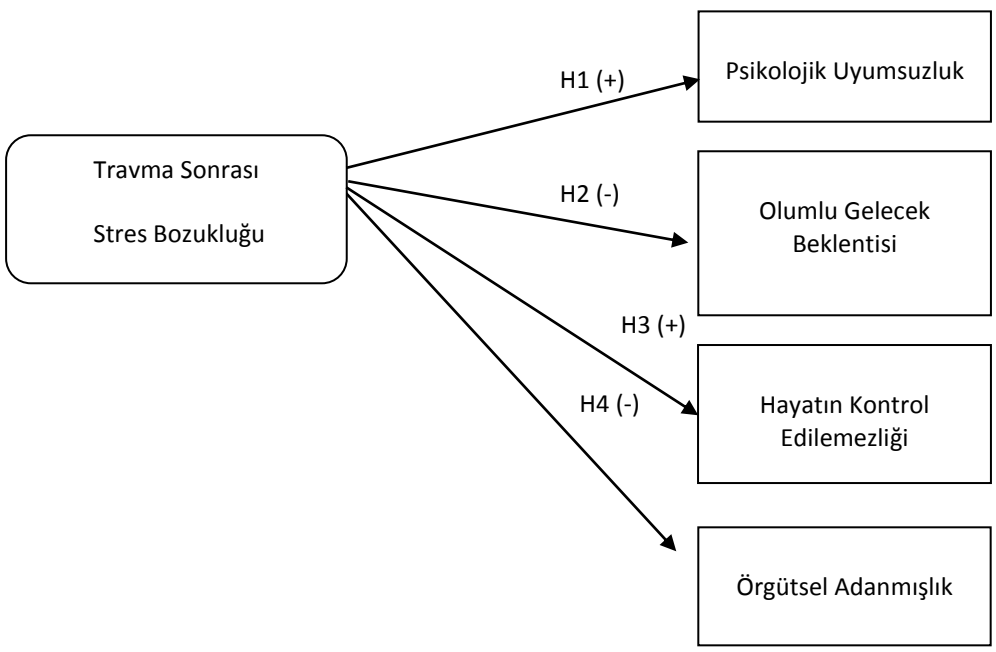
H1: Bireylerin TSSB düzeyleri ile psikolojik uyumsuzluk belirtileri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Bireylerin TSSB düzeyleri ile geleceğe ilişkin olumlu beklentileri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Bireylerin TSSB düzeyleri ile hayatın kontrol edilemezliği algısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Bireylerin TSSB düzeyleri ile örgütsel adanmışlık algısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Oluşturulan kuramsal araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda sunulmaktadır:



Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırma, nicel ve ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Amacı bakımından tanımlayıcı ve açıklayıcı niteliktedir. Araştırma İstanbul İli'ndeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk-orta-lise okullarında ve Vakıf ve Devlet Üniversiteleri'nde yürütülmüştür. Adaletsizlik ve şiddetle sıklıkla karşılaşan iki meslek grubu olan sağlıkçılar ve eğitimciler bu araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. TSSB ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, eğitim çalışanlarının maruz kaldığı travma deneyimlerinin yarattığı psikolojik ve yaşamsal sonuçların ele alındığı (Currier, Holland, Rojas-Flores, Herrera ve Foy, 2015:24) ve sağlık çalışanlarında görülen TSSB belirtilerinin bireysel ve işe yönelik sonuçlarının incelendiği (Wang, Zhang ve Zhou, 2010:555) araştırmalara rastlanmaktadır. Bu nedenle, araştırmacılar, yardıma dayalı meslekleri icra eden uzmanların ve personelin TSSB açısından incelenmesinin önemine işaret etmektedir. Sorunun boyutunun kavranması, yapılacak iyileştirme

girişimlerine yön verecek ve gerek uzmanlara gerekse muhatapları olan hasta, hasta yakını, öğrenci ve velilere de olumlu katkılar sağlayacaktır.

Araştırma sonunda, 250 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Araştırma örnekleminde 250 katılımcı bulunduğu için bu sayının çalışma amacı ve istatistiksel çözümleme için uygun olduğu görülmektedir. Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, 172'si kadın, 78'i erkek katılımcılardan oluşan örneklem grubunun yaş ortalaması 35,7'dir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, 112'sinin bekar, 122'sinin evli ve 16'sının dul/boşanmış olduğu gözlenmiştir. Meslek türü açısından incelendiğinde, katılımcıların 97'sinin öğretim üyesi/akademisyen, 55'inin üniversite personeli/memur, 41'inin öğretmen, 34'ünün hemşire ve 23'ünün sağlık personeli olarak görev yaptığı belirlenmiştir. Eğitim düzeyi dağılımına göre, katılımcıların 4'ü ilk/orta, 30'u lise, 100'ü üniversite, 55'i yüksek lisans ve 61'i doktora mezunudur. Katılımcıların mesleki tecrübe ortalamasının 10,2, şu anki kurumunda çalışma süresi ortalamasının ise 7,02 olduğu görülmüştür.

3.2. Ölçme Araçları

Araştırmada beş ölçme aracından ve kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Öncelikle katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan pozisyon, çalışma süresi gibi kişisel bilgilerin sorulduğu bölüme yer verilmiştir.

"TSSB" değişkenini temsil etmek için toplam 36 maddelik ve 3 alt boyutu (kaçınma, tekrarlayan düşünceler, fizyolojik uyarılma) ölçen bir ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek, Posttrauma Stress Disorder Checklist (PCL) (Weathers vd., 1994), Impact of Events (Horowitz vd., 1979) ve Dissociative Experiences Survey'den (Carlson ve Putnam, 1986) maddeler alınarak geliştirilmiş 36 maddelik bir formdur. Söz konusu ölçek daha önce Dınvar (2011) tarafından yapılan TSSB değerlendirme çalışmasında kullanılmış ve alt ölçekler için .89-.91 (N= 265) arasında değişen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları elde edilmiştir. Ölçekten alınan toplam puanların yüksekliği, bireyin TSSB belirtilerinin sıklığını göstermektedir.

"Psikolojik uyumsuzluk" değişkeni ise Derogatis ve Melisaratos (1992) tarafından çeşitli psikolojik belirtileri değerlendirmek amacıyla 90 maddelik olarak geliştirilmiş olan Kısa Semptom Envanteri'nin (KSE) (Brief Symptom Inventory) 53 maddesi kullanılarak ölçülmüştür. KSE'nin Türkiye uyarlaması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Şahin ve Durak (1994) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin 5 faktörlü (anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon, hostilite) yapıda olduğuna işaret etmiştir. Bu ölçek, Karslı (2008) tarafından çeşitli psikosomatik belirtilerin araştırıldığı bir çalışmada da kullanılmış ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .95 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, psikolojik uyumsuzluk düzeyinin yüksek oluşunu ifade etmektedir.

"Gelecek beklentileri algısı" değişkenini değerlendiren ölçek, McWhirter ve McWhirter (2008) tarafından geliştirilen FESA (Future Expectations Scale for Adolescents) ölçeği ve İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007) tarafından geliştirilen Olumlu Gelecek Beklentisi ölçeğinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Böylece, bu çalışmada kullanılmış olan ölçekteki 19 madde McWhirter ve McWhirter'den (2008), 2 madde İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007) çalışmasından elde edilmiş ve araştırmacılar tarafından çalışma amacına uygun olarak uyarlanmıştır. Yapılan literatür incelemesi ve kavramsal tanımlara dayanarak araştırmacılar tarafından 4 yeni madde eklenerek oluşturulan toplam 25 maddeli ölçüm aracı ile bireylerin geleceğe yönelik olumlu beklentileri değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, olumlu gelecek beklentileri algısını ifade etmektedir.

"Hayatın kontrol edilemezliği algısı" değişkeni toplam 6 madde ile ölçülmüştür. Bu ölçekteki 5 madde, Janoff-Bulman (1989) tarafından geliştirilen 32 maddeden oluşan dünyaya ilişkin varsayımlar ölçeğindeki 'kontrol edilebilirlik' alt boyutunun araştırmacılar tarafından uyarlanması ile oluşturulmuştur. 1 madde de yine araştırmacılar tarafından, kavram hakkındaki literatür incelemeleri neticesinde oluşturularak eklenmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, hayatın kontrol edilemezliğine dair algının yüksek olduğunu ifade etmektedir.

"Örgütsel adanmışlık" değişkeni bireylerin çalıştıkları kuruma yönelik, çalışma arkadaşlarına ve mesleklerine yönelik adanmışlık düzeylerini belirlemek için ölçülmüştür.Bu çalışmada, örgütsel

adanmışlık değişkeni üç boyuttan oluşmaktadır.Her boyuta ilişkin maddeler;bMowday, Porter,Steers (1979),bKanungo (1982) ve Sheldon (1971) tarafından geliştirilen, Türkiye'de Celep (2000) tarafından ayrı ayrı güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılan Örgütsel Adanmışlık Ölçeği'nden elde edilmiştir.bDaha önce Artun (2008) tarafından yürütülen tez çalışmasında kullanılan 28 maddeli ölçek, bu çalışmada araştırmacılar tarafından uyarlanarak ve 1 madde çıkarılarak toplam 27 madde ile uygulanmıştır.Ölçekten alınan yüksek puan, yüksek örgütsel adanmışlık düzeyini ifade etmektedir.

Bu çalışmada anket formunda yer alan maddelere ilişkin cevaplar 6'lı ölçek şeklinde sıralanmıştır10.

3.3. Verilerin analizi

Verilerin analizinde modeldeki tüm değişkenlere tanımlayıcı analizler ve keşifsel faktör analizi uygulanmıştır. Modeldeki değişkenler arasındaki ilişkiler SPSS 20 programında Pearson Korelasyon katsayısı ile hesaplanmış ve hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 1'de değişkenlerden elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. "TSSB" değişkeni için 6'lı cevaplama ölçeği üzerinde ortalama değer 3,5937 ve standart sapma ,82107 olarak bulunmuştur. Bağımlı değişkenlerden "psikolojik uyumsuzluk" için (*M*=4,02, *SD*=,79); "olumlu gelecek beklentileri" için (*M*=3,04, *SD*=1,02); "hayatın kontrol edilemezliği" için (*M*=3,99, *SD*=1,08) ve "örgütsel adanmışlık" için (*M*=3,25, *SD*=,92) değerleri elde edilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Ortalamaları ve Güvenilirlik Değerleri

	Ortalama (*M*)	**Std. Sapma (*SD*)**	**Cronbach Alpha (α)**
TSSB	3,5937	,82107	,875
Psikolojik Uyumsuzluk	4,0236	,79451	,855
Olumlu Gelecek Beklentileri	3,0440	1,0226	,882
Hayatın Kontrol Edilemezliği	3,9960	1,0863	,774
Örgütsel Adanmışlık	3,2591	,92003	,792

Araştırmadaki ölçeklere faktör yapısını belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. "TSSB" ölçeği için yapılan değerlendirmede, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması neticesinde ortaya çıkan 6 boyut için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; "tekrarlayan düşünceler" için ,827, "fizyolojik uyarılma" için ,865, "duygusal-fiziksel gerginlik" için ,816, "saplantı hali" için ,837, "kaçınma" için ,810 ve "duyarsızlık" için ,873 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,875 olarak bulunmuştur. "Psikolojik Uyumsuzluk Ölçeği" için yapılan analizde, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması neticesinde 6 boyut elde edilmiştir. Elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları "olumsuz benlik" için ,822, "yıkıcı düşünceler" için ,853, "depresyon" için ,834, "anksiyete" için ,821, "korku-stres" için ,827 ve "duygusal patlamalar" için ,827 olarak tespit edilmiştir. "Psikolojik Uyumsuzluk Ölçeği"nin toplam iç tutarlılık katsayısı 0,855'dir. "Olumlu Gelecek Beklentileri Ölçeği" için yapılan değerlendirmede, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması neticesindeki 4 boyut için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; "olumlu gelecek yönelimi" için ,834, "sağlık ve yaşam kalitesi" için ,824, "mesleki beklentiler" için ,862 ve "kişisel gelişim ve yeterlilik" için ,873 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,882 olarak tespit edilmiştir. "Hayatın Kontrol Edilemezliği Ölçeği" için yapılan analizde ise, yordama gücü anlamlı olmayan bir maddenin çıkarılması ile elde edilen maddelerin tek faktör altında toplandığı görülmüştür. "Hayatın Kontrol Edilemezliği Ölçeği"nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,774 olarak belirlenmiştir.

10Anketteki derecelendirme TSSB ve Psikolojik Uyumsuzluk değişkenleri için 1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Genellikle, 5=Çoğu zaman, 6=Her zaman şeklinde uygulanmıştır. Gelecek Beklentileri, Hayatın Kontrol Edilemezliği ve Örgütsel Adanmışlık değişkenleri için ise 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Pek fazla katılmıyorum, 4=Biraz katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum seçenekleri kullanılmıştır.

"Örgütsel Adanmışlık Ölçeği" için yapılan analizde, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin çıkarılması neticesinde 6 boyut elde edilmiştir. Elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları "kuruma adanmışlık" için ,725, "çalışma arkadaşlarına adanmışlık" için ,761, "işe-mesleğe adanmışlık" için ,768, "özgeci yönelim" için ,776, "özdeşleşme" için ,756 ve "aidiyet-bağlılık" için ,758 olarak tespit edilmiştir. "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği"nin toplam iç tutarlılık katsayısı 0,792'dir.

4.2. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Değişkenler arası ilişki değerleri Tablo 2'de ve regresyon sonuçları Tablo 3'de sunulmaktadır. Tablo 2'de görüldüğü gibi, toplam "TSSB" ile toplam "psikolojik uyumsuzluk" (r=0,610 p<0,01) arasında anlamlı ve pozitif yönde, toplam "olumlu gelecek beklentileri" (r=-0,244 p<0,01) arasında anlamlı ve negatif yönde, toplam "hayatın kontrol edilemezliği" (r=0,116 p<0,05) arasında anlamlı ve pozitif yönde, toplam "örgütsel adanmışlık" (r=-0,074 p<0,05) arasında anlamlı ve negatif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon katsayılarına göre, en yüksek korelasyonun TSSB ve psikolojik uyumsuzluk arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri (Pearson Korelasyon Testi)

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.TSSB	1	,610**	-,244**	,116*	-,074*
2.Psik.Uyumsuzluk	,610**	1	-,327**	,196**	-,148*
3.Olumlu Gelecek Bekl.	-,244**	-,327**	1	-,110*	,424**
4.Hayatın Kontrol Edmzl.	,116*	,196**	-,110*	1	,210*
5.Örg.Adanmışlık	-,074*	-,148*	,424**	,210*	1

*p<,05 **p<,01 N=250

Ayrıca, TSSB ile bağımlı değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler de test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam "TSSB" ile psikolojik uyumsuzluk gizil değişkeninin alt boyutları olan olumsuz benlik (r=0,485 p<0,01), yıkıcı düşünceler (r=0,619 p<0,01), depresyon (r=0,467 p<0,01), anksiyete (r=0,437 p<0,01), korku-stres (r=0,360 p<0,01) ve duygusal patlamalar (r=0,302 p<0,01) arasında anlamlı ve pozitif yönde, orta ve yüksek düzeylerde ilişkiler gözlenmiştir. TSSB ile olumlu gelecek beklentileri değişkeninin alt boyutları olan olumlu gelecek yönelimi (r=-0,259 p<0,01), sağlık ve yaşam kalitesi (r=-0,234 p<0,01), mesleki beklentiler (r=-0,124 p<0,05) ve kişisel gelişim ve yeterlilik (r=-0,160 p<0,05) arasında anlamlı ve negatif yönde, zayıf düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Son olarak, TSSB'nin örgütsel adanmışlık tutumunu oluşturan alt boyutlar ile arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, kuruma adanmışlık (r=-0,061 p<0,05), çalışma arkadaşlarına adanmışlık (r=-0,029 p<0,05), işe adanmışlık (r=-0,055 p<0,05), özgeci yönelim (r=-0,145 p<0,05), özdeşleşme (r=-0,025 p<0,05) ve aidiyet-bağlılık (r=-0,111 p<0,05) ile anlamlı ve negatif yönde, zayıf düzeyde ilişkileri olduğu görülmüştür.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, modeldeki bağımsız değişkenin 4 bağımlı değişken üzerindeki katkıları, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, "TSSB"nin "psikolojik uyumsuzluk" algısı üzerinde pozitif (β=0,610 p<0,05; F=36,788 t=12,138); "olumlu gelecek beklentileri" üzerinde negatif (β=-0,244 p<0,05; F=15,746 t=-3,968); "hayatın kontrol edilemezliği" üzerinde pozitif (β=0,116 p<0,05; F=3,368 t=1,835) ve "örgütsel adanmışlık" üzerinde negatif (β=-0,074 p<0,05; F=1,382 t=-1,175) katkıları olduğu görülmüştür (Tablo 3). Bu bulgulara göre, çalışmanın H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 3. Regresyon Katsayıları

Bağımsız Değişken: Travma Sonrası Stres Bozukluğu	**B**	**t-Değeri**	**P*** p<,05
Psikolojik Uyumsuzluk	,610	12,138	,000
Olumlu Gelecek Beklentileri	-,244	-3,968	,000
Hayatın Kontrol Edilemezliği	,116	1,835	,028
Örgütsel Adanmışlık	-,074	-1,175	,041

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sonucunda, psikososyal yapılar olarak incelenmiş olan psikolojik uyumsuzluk, hayatın kontrol edilemezliği algısı ve olumlu gelecek beklentileri ile bir işyeri tutumu olarak ele alınmış olan örgütsel adanmışlık değişkenlerinin bireylerin yaşantılarında maruz kaldıkları ya da tanıklık ettikleri travmatik deneyimlere bağlı olarak gelişebilen TSSB düzeyi ile anlamlı ilişkileri olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçların, TSSB'nin olumlu gelecek beklentileri ve örgütsel adanmışlık tutumu ile negatif ilişkiler gösterdiğini öne sürmüş olan önceki kuramsal ve görgül çalışma sonuçları ile uyumlu olduğu söylenebilmektedir. Bunun yanı sıra, çalışmamızda varsayıldığı üzere, TSSB ile psikolojik uyumsuzluk ve hayatın kontrol edilemezliği algısı gibi iki olumsuz psikososyal olgu arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. TSSB'nin, bireylerin hayatları ve hayatları içerisindeki olgu ve olaylar üzerinde kontrol veya etki gücü olmadığına dair inanç geliştirmelerine ve olumsuz benlik, yıkıcı düşünceler, depresyon, anksiyete, duygu patlamaları gibi çeşitli psikolojik uyumsuzluk belirtileri sergilemelerine etki ettiği gözlenmiştir. Söz konusu netice, önceki çalışma sonuçları ve kuramsal değerlendirmeler ile örtüşmektedir (Örn., Brewin ve Holmes, 2003; Elwood vd., 2009; Can vd., 2013).

Modeldeki değişkenlere ilişkin ortalama değerler incelendiğinde, TSSB, psikolojik uyumsuzluk ve hayatın kontrol edilemezliği algısının ölçek ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçların, araştırma yapılan örneklemin karakteristik özellikleri ve sosyo-kültürel bağlam gibi faktörlerle açıklanabileceği düşünülmektedir. Zira, bu çalışmanın yapıldığı araştırma alanı sağlık ve eğitim sektörleridir ve bu sektörlerdeki meslek gruplarında travmatik yaşantıların oldukça fazla olabildiği ve çeşitli psikolojik baskı ve duygusal süreçlerin çok daha fazla yaşanabildiği ilgili literatürde de vurgulanmaktadır (Örn., Baysak, 2010; Wang vd., 2010; Currier vd., 2015). Öte yandan, bu çalışma kapsamında ele alınmış olan olumlu gelecek beklentileri algısının modeldeki diğer değişkenlere göre daha düşük bir ortalamaya sahip olduğu ve öngörüldüğü gibi TSSB ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Bu bulguların önceki çalışmalarla (Berg, 1998; Halligan vd. 2002; Janoff-Bulman ve Yopyk, 2004; Tedeschi ve Calhoun, 2004; Hasanoğlu, 2008) ve kuramsal altyapı (Bowlby, 1968; Gross, 1998) ile örtüştüğü söylenebilmektedir. Ayrıca, travma kavramına dair Türk toplumunda daha önce yapılmış olan bir çalışmada (Dınvar, 2011) travma sonrası bireylerde hayatın anlamsızlığına ve kontrol edilemez olduğuna ilişkin inançların ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Bu araştırmada ortaya konan bulgunun söz konusu çalışmanın sonuçlarıyla, Janoff-Bulman (1997) tarafından öne sürülmüş olan açıklamalarla ve yine Temel Varsayımlar Kuramı'nın öngörüleri ile uyumlu olduğu görülmüştür. Örgütsel adanmışlık tutumu ise daha önceki çalışmalarda ve kuramsal tanımında üç boyut ile açıklanmış ve bu çalışmada da üç boyutu ölçümleyen ölçme aracıyla uygulanmıştı. Ancak, örneklem grubundan elde edilen sonuçlara göre, örgütsel adanmışlık tutumunun altı alt boyut ile açıklandığı ve özgeci yönelim, özdeşleşme ve aidiyet gibi farklı kavramlarla da söz konusu tutumun ortaya konduğu görülmüştür. Bu sonuç da araştırma grubunun karakteristik özellikleriyle ve eğitim ve sağlık örgütlerindeki örgüt-iş-çalışma çevresi gibi sosyal-bağlamsal faktörlerden dolayı ortaya çıkabilecek farklılıklarla açıklanabilmektedir. Katılımcıların nispeten düşük düzeyde örgütsel adanmışlık puanları aldığı da ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmayla varılan genel sonuçlara göre, eğitim ve sağlık örgütlerinde çalışmakta olan bireylerin ortalamanın üzerinde psikolojik uyumsuzluk belirtileri ve hayatın kontrol edilemezliği inanışı taşıdıkları ve göreceli olarak düşük düzeyde olumlu gelecek beklentileri ve örgütsel adanmışlık içinde oldukları görülmüştür. Bu noktada, travma deneyimi yaşamış olan bireylerin psikolojik sorunlar yaşadıkları, dünyayla başa çıkmak için içsel dünyalarını yeniden yapılandırmaya yönelebildikleri, kendileriyle, hayatla ve gelecekle ilgili olumsuz ve karamsar bir bakış açısına sahip olabildikleri ileri sürülebilir. Bu tepkilere; kurumdan, işten ve iş arkadaşlarından uzaklaşmanın da eşlik ettiği ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bulgular, toplum için hayati önem taşıyan eğitim ve sağlık çalışanlarının aslında travmatik yaşantılara ne derecede maruz kalabildiklerine ve bunun sonucunda psikolojik sorun ve psikososyal kaynaklarda azalma gibi durumların ortaya çıkabildiğine dair bir işaret olarak görülebilmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de örgütsel davranış alanında daha önce yapılmış olan çalışmalarda, bu araştırmanın kapsamındaki kavramlar ve kuramsal altyapının bir arada incelenmemiş olduğu görülmüştür. Buna dayanarak, bu çalışmanın kuramsal çerçevesi ve ortaya koyabileceği bulgularla, konu ile ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın İstanbul'da, sınırlı sayıda üniversite, ilk-orta-lise düzeyindeki okullarda ve hastanelerde, sınırlı sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmiş olması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca, araştırmada uygulanmış olan ölçeklerin daha önce farklı kültürel bağlamlarda geliştirilmiş ve test edilmiş olduğu düşünüldüğünde,

birden fazla ölçeğin kullanılmasına dayanan eklektik ölçümlerin, olguların içeriğini ve olguları ortaya çıkarabilen psikososyal dinamiklerin etkilerini görmeyi güçleştirebileceği söylenebilir. Bu sebeple, daha farklı özgün sorularla ve nitel-nicel veri toplama yöntemlerinin uygulanması ile yapılacak çalışmalar literatüre katkı açısından yararlı olabilecektir. Sonraki araştırmaların, daha geniş örneklemlerde yapılması ve araştırma modelinde şartlı değişken olarak ele alınabilecek olan diğer psikososyal dinamiklerin ve birtakım örgütsel, bağlamsal, bireysel, kültürel değişkenlerin değerlendirilmesi önerilmektedir. Böylece, güvenilirliği ve genellenebilirliği daha yüksek araştırma bulgularına ulaşılabileceği öne sürülebilir.

KAYNAKLAR

American Psychological Association (APA) (2010), Ethical principles of psychologists and code of conduct. https://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf. Erişim: 25.07.2016.

Amerikan Psikiyatri Birliği (APA) (2015), Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı. Beşinci Baskı (DSM-5), (Çeviri E.Köroğlu), Ankara, Hekimler Yayın Birliği.

Artun,B.(2008).Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi,Yayınlanmamış YL Tezi,Yeditepe Üniversitesi,SBE,Eğitim Yönetimi-Denetimi Bilim Dalı,İstanbul.

Balay, R. (2000), Örgütsel bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Barton, S. (1994), "Chaos, self-organization, and psychology", American Psychologist, 49(1), ss.1-25.

Bauwens, J. ve Tosone, C. (2010), "Professional posttraumatic growth after a shared traumatic experience: Manhattan clinicians' perspectives on post-9/11 practice", Journal of Loss and Trauma, 15(6), ss.498-517.

Baysak,E.(2010),Acil yoğun bakım çalışanlarında TSSB, stresle başa çıkma tarzları,tükenmişlik ve ilişkili etkenler, Yayınlanmamış Doktora Tezi,Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.

Bowlby, J. (1969), Attachment and loss: Attachment, Basic Books, New York, USA.

Brewin, C. R. ve Holmes, E. A. (2003), "Psychological theories of posttraumatic stress disorder", Clinical Psychology Review, 23(3), ss.339-376.

Briere, J. ve Elliott, D. (2000), "Prevalence, characteristics, and long-term sequelae of natural disaster exposure in the general population", Journal of Traumatic Stress, 13(4), ss.661-679.

Bruce, M. (2006), "A systematic and conceptual review of posttraumatic stress in childhood cancer survivors and their parents", Clinical Psychology Review, 26(3), ss.233-256.

Burgess, A.G. (1999), "Managıng Workplace Depression", Behavioral Health Management, 19(3), ss.30-44.

Burton, P., Gorter, J. ve Paul, R. (2009), "Recovering from workplace traumatic events", Journal of Employee Assistance, 39(2), ss.10-11.

Byrne, M. K., Lerias, D. ve Sullivan, N. L. (2006), "Predicting vicarious traumatization in those indirectly exposed to bushfires", Stress and Health, 22(3), ss.167-177.

Can, İ.Ö., Uyanıker, Z.D., Ulaş, H., Karabağ, G., Cimilli, C. ve Salaçin, S. (2013), "Travma mağdurlarında ruhsal travma bulguları", Nöropsikiyatri Arşivi, 50, ss.230-236.

Carlson, E. ve Putnam, F. (1986). Dissociative experiences scale. Mental Measurements Yearbook with Tests in Print, Erişim: http://www.academia.edu/download/25074775/ORG730, 25.07.2016.

Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara.

Cook, J. D. ve Bickman, L. (1990), "Social support and psychological symptomatology following a natural disaster", Journal of Traumatic Stress, 3(4), ss.541-556.

Currier, J. M., Holland, J. M., Rojas-Flores, L., Herrera, S. ve Foy, D. (2015), " Morally injurious experiences and meaning in Salvadorian teachers exposed to violence", Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, 7(1), ss.24-33.

Dalmaz, A. (2009), Süregelen hastalığı olan çocukların ailelerinin algıladığı sosyal destek düzeyleri ve baş etme biçimlerinin, çocukların TSSB, depresyon ve öğrenilmiş çaresizlik belirtileri geliştirmelerine etkisi açısından incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, SBE, Klinik Psikoloji Bilim Dalı, Ankara.

Deragotis, L. R. ve Melisaratos, N. (1992). Brief symptom inventory.Baltimore: Clinical Psychometric Research.

Dınvar, P.E. (2011), Travma sonrası stres, dünyaya ilişkin varsayımlar ve tanrı algısı arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dyergrov A. (1989), "Caring for helpers in disaster situations",Disaster Management, 2, ss.25-30.

Elwood, L. S., Mott, J., Williams, N. L., Lohr, J. M. ve Schroeder, D. A. (2009), "Attributional style and anxiety sensitivity as maintenance factors of posttraumatic stress symptoms: A prospective examination of a diathesis–stress model", Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 40(4), ss.544-557.

Erdoğan, H. (2015), Kanser hastalarında algılanan sosyal desteğin TSSB depresyon anksiyete ve stres ile ilişkisi, Yayınlanmamış YL Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, SBE, Klinik Psikoloji Bilim Dalı, Gaziantep.

Eşsizoğlu, A., Yaşan, A., Bülbül, İ., Önal, S., Yıldırım, E. A. ve Aker, T. (2009), "Bir terörist saldırı sonrasında travma sonrası stres bozukluğu gelişimini etkileyen risk faktörleri", Türk Psikiyatri Dergisi, 20(2), ss.118-26.

Foa, E. B., Davidson, J. R. ve Frances, A. (1999), "Treatment of posttraumatic stress disorder", The Journal of Clinical Psychiatry, 66 (Supplement 16), ss.1-76.

Foa, E. B., Ehlers, A., Clark, D. M., Tolin, D. F. ve Orsillo, S. M. (1999), "The posttraumatic cognitions inventory (PTCI): Development and validation", Psychological Assessment, 11(3), ss.300-325.

Gross, J. J. (1998), The emerging field of emotion regulation: an integrative review. Review of General Psychology, 2(3), 271-295.

Güloğlu, B. ve Karaırmak, Ö. (2013), "Posttraumatic stress disorder among Turkish veterans of the southeast", Anatolian Journal of Psychiatry, 14(3), ss.237-244.

Gürdil, G. (2014), Üstlenilmiş travma ve ikincil travmatik stresin travmatik yaşantılara müdahale eden bir grup üzerinde geştalt temas biçimleri çerçevesinde değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Klinik Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.

Güven, K.(2010),Marmara Depremini yaşayan yetişkinlerde, sosyal destek düzeyleri ile travma sonrası gelişim ve depresyon ilişkilerin incelenmesi,Yayınlanmamış YL Tezi,Maltepe Üniv.,SBE,Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Halligan, S. L., Clark, D. M. ve Ehlers, A. (2002), "Cognitive processing, memory, and the development of PTSD symptoms: two experimental analogue studies", Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 33(2), ss.73-89.

Hasanoğlu, A. (2008), "Yeni bir tanı kategorisi önerisi: Travma sonrası hayata küsme bozukluğu", Türk Psikiyatri Dergisi, 19(1), ss.94-100.

Horowitz, M., Wilner, N. ve Alvarez, W. (1979). "Impact of Event Scale: a measure of subjective stress", Psychosomatic medicine, 41(3), ss.209-218.

İmamoğlu, E. O. ve Güler-Edwards, A. (2007). "Geleceğe ilişkin yönelimlerde benlik tipine bağlı farklılıklar", Türk Psikoloji Dergisi, 22 (60), ss.115-132.

Jannof-Bluman, R. (1997), Shattered assumptions, Free Press, New York, USA.

Janoff-Bulman, R. (1989), "The benefits of illusions, the threat of disillusionment, and the limitations of inaccuracy", Journal of Social and Clinical Psychology, 8(2), ss.113-136.

Janoff-Bulman,R. ve Berg, M.(1998),Disillusionment and the creation of value:From traumatic losses to existential gains.Perspectives on loss:A sourcebook,Harvey, J.H. (Der.),Taylor & Francis Group, London,ss.35-47.

Janoff-Bulman,R. ve Yopyk,D.J.(2004),"Random outcomes and valued commitments",Handbook of experimental existential psychology, Greenberg, J, Koole, S.L. ve Pyszczynski, T.A. (Der.), Guilford Press, USA.,ss.122-138.

Jans,N.A.(1982),“Nature and measurement of work involvemet”,Journalof Occupational Psychology,55,ss.57-67.

Kanungo,R.N.(1982)."Measurement of job and work involvement",Journal of Applied Psychology,67(3),341-362.

Kardaş, F. (2013), Van depremini yaşayan üniversite öğrencilerinin travma sonrası stres travma sonrası büyüme ve umutsuzluk düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Van.

Karslı, E. (2008). Kişilerarası tarz, kendilik algısı, öfke ve psikosomatik bozukluklar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Klinik Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.

Kaya, N.(2015),Sağlık çalışanlarında ruhsal travma belirtilerinin incelenmesi, Yayınlanmamış YL Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Van.

Keten, A., Karagöl, A., Keten, H. S., Avcı, E. ve Karanfil, R. (2014), "Terörle mücadele gazilerinde travma sonrası stres bozukluğu", Adli Tıp Dergisi, 28(1), ss.33-40.

Kuğu, N. ve Akyüz, G. (2002), "Doğal felaket deneyimleri ve travma sonrası stres bozukluğu: Risk faktörleri ve yaygınlık", Yeni Symposium, 40 (2), ss.1-14.

Kukihara, H., Yamawaki, N., Uchiyama, K., Arai, S. ve Horikawa, E. (2014), "Trauma, depression, and resilience of earthquake/tsunami/nuclear disaster survivors of Hirono, Fukushima, Japan", Psychiatry and Clinical Neurosciences, 68(7), ss.524-533.

Lodahl,T. ve Kejner,M.(1965), "Definition and measurement of job involvement",Journal of Applied Psychology,49,ss.24-33.

Matthews, L. T. ve Marwit, S. J. (2004), "Examining the assumptive world views of parents bereaved by accident, murder, and illness", Omega-Journal of Death and Dying, 48(2), ss.115-136.

McWhirter, E.H. ve McWhirter, B.T. (2008). "Adolescent future expectations of work, education family and community", Youth & Society, 40(2), ss.182-202.

Monahon, C. (1997), Children and trauma: A guide for parents and professionals. Jossey-Bass, USA.

Morrow, P. C. (1983), "Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment", Academy of management Review, 8(3), ss.486-500.

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment", Journal of Vocational Behavior, 14(2), ss.224-247.

O'Donnell, M. L., Creamer, M. ve Pattison, P. (2004), "Posttraumatic stress disorder and depression following trauma: understanding comorbidity", American Journal of Psychiatry, 161(8), ss.1390-1396.

Oflaz, F., Özcan, C. T., Taştan, S., Çiçek, H., Aslan, Ö. ve Vural, H. (2010), "Hemşirelerin travma sonrası stres bozukluğu belirtilerini tanıma durumları", Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 1, ss.1-7.

Önder, E. ve Tural, Ü. (2004), "Travma sonrası stres bozukluğunda tedavi kılavuzu", Anksiyete Bozuklukları Tedavi Kılavuzu, Tükel, R. (Der.), Türk Psikiyatri Derneği, Ankara, ss.185-205.

Randall, D. M. (1987), "Commitment and the organization: The organization man revisited", Academy of Management Review, 12(3), ss.460-471.

Raphael, B., Meldrum, L. ve McFarlane, A.C. (1995), "Does debriefing after psychological trauma work? Time for randomised controlled trials", British Medical Journal, 310, ss.1479–1480.

Shalev, A.Y.,Freedman,S.,Peri, T.,Brandes,D.,Sahar,T.,Orr,S.P. ve Pitman,R.K. (1998),"Prospective study of posttraumatic stress disorder, depression following trauma",American Journal of Psychiatry,155(5),ss.630-637.

Sheldon, M. E. (1971). "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization", Administrative Science Quarterly, 2(4), ss.143-150.

Sezer, S. (2011), "Örgüt depresyonu ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik niteliklerinin belirlenmesi", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,13(1), ss.39-50.

Şahin, N. H. ve Durak, A. (1994). "Kısa semptom envanteri: Türk gençleri için uyarlanması", Türk Psikoloji Dergisi, 9 (31), ss.44-56.

Taştan, S. (2014), "Örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının ara değişken olarak incelenmesi ve psikososyal kaynakların rolü: Kamu kesim çalışanları üzerine bir araştırma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), ss.91-106.

Tedeschi, R. G. ve Calhoun, L. G. (2004), "Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence", Psychological Inquiry, 15(1), ss.1-18.

Töret, G., Özdemir, S., Selimoğlu, Ö. G. ve Özkubat, U. (2014), "Otizmli çocuğa sahip olan ebeveynlerin görüşleri", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi,15(1), ss.1-14.

Tüfekçi, S. (2011), Trafik kazası geçirmiş kişilerin dünyaya ilişkin varsayımları, TSSB ve travma sonrası gelişim düzeylerinin incelenmesi, Yayınlanmamış YL Tezi, Maltepe Üniversitesi, SBE, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Vitriol, V., Cancino, A., Weil, K., Salgado, C., Asenjo, M. A. ve Potthoff, S. (2014), "Depression and psychological trauma: an overview integrating current research and specific evidence of studies in the treatment of depression in public mental health services in Chile", Hindawi Publishing Corporation Depression Research and Treatment, Volume 2014, Article ID 608671, ss.1-10.

Wang, L., Zhang, J. ve Zhou, M. (2010), " Symptoms of Posttraumatic Stress Disorder among Health Care Workers in Earthquake-Affected Areas in Southwest China", Psychological Reports, 106 (2), ss.555-561.

Weathers, F. W., Litz, B. T., Herman, D., Huska, J. ve Keane, T. (1994), The PTSD checklist-civilian version (PCL-C). Boston, MA: National Center for PTSD.

Weiss, H.M. ve Cropanzano, R. (1996), "Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, cases and consequences of affective experiences at work", Research in Organizational Behavior, 18, ss.1-74. Wickie, S. K. ve Marwit, S. J. (2000), "Assumptive world views and the grief reactions of parents of murdered children", Omega-Journal of Death and Dying, 42, ss.101-113.

Yılmaz, B. (2006), Arama-Kurtarma Çalışanlarında Travma Sonrası Stres Belirtileri Ve Travma Sonrası Büyüme İle İlişkili Değişkenler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

https://www.psikolog.org.tr/index.php?Detail=1519, Erişim:26.07.2016.

ÖRGÜTLERDE BELİRSİZLİK ORTAMLARINI AŞMADA ÇALIŞANLARIN KÜLTÜREL SERMAYELERİNİN ETKİSİ

Dr.Öğr. Suzan URGAN

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

suzanurgan@hotmail.com

Öğr. Grv. Dr. Nuray MERCAN

Tavşanlı Turizm İşl. Otelcilik YO.

nuraymercan26@gmail.com

ÖZET

Araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının kültürel sermayelerinin belirsizlik ortamlarında oluşan durumlarda etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini, Eskişehir'de bir kamu hastanesinde çalışan toplam 117 sağlık ve idari çalışan oluşturmaktadır. Araştırma anket tekniğiyle "Kültürel Sermaye Ölçeği" ile "Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Yapılan regresyon analizinde kültürel sermaye boyutlarından entelektüel birikim artıkça belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmelerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan t-testinde kadınların entelektüel birikimleri ve kültürel eylemleri ve kültürel potansiyelleri erkeklerden daha fazla iken erkek çalışanların kültürel katılım ve kültürel bilinçleri kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Kadın ve erkek çalışanların belirsizliğe karşı tutumlarının farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Sermaye, Belirsizlik

1.Giriş

Günümüzün hızla gelişen olayları her zaman kullanılan stratejileri sorgular niteliktedir. Değişen ve gelişen sosyo-ekonomik sistemler temelde bazı dinamiklerin asgaride olmasını gerekli kılmaktadır. Böylelikle ne kadar değişime uğrarsa uğrasın ve ya öngörülecek geleceğin öngörülmesini engelleyecek birçok unsurla karşı karşıya kalınsın bu dinamikler bireyi güçlükler karşısında ayakta tutacak ve başarıya ulaştıracaktır. Bu dinamiklerden biri kültürel sermayedir.

Kültürel sermaye, en geniş anlamıyla eğitim başka bir deyişle, 'sosyalleşme' sürecinde elde edilen birikimin toplamını dile getiren bir kavramdır. Belirli bir grubun paylaştığı kültürel eğilim, tutum, inanç, gelenek, değer, iş yapma biçimi ve ifade neticesinde öğrendiği ya da edindiği beceriler olarak tanımlanabilmektedir (Aksoy ve Enlil, 2010: 25). Eğitim sadece okullar vasıtasıyla oluşmaz, aile bireyin ilk olarak eğitim aldığı kurumdur. Bu sebeple kültürel sermaye hem aile ve çevreden gelen birikim hem de eğitim yoluyla kazanılan beceri ve kazanımı ifade etmektedir. İki şekliyle de kültürel sermaye geçmişi/zemini okul vasıtasıyla geliştirilebilir ve yeniden üretilebilir olmayı ifade etmektedir (Avcı ve Yaşar, 2014).

Gerek örgüt içi gerekse örgüt çevresinden bilgi alış-verişinin zorlaşmasıyla beraber belirsizlik ortamı oluşur. Böyle bir durumda karar vermek zorlaşmaktadır. Fizik kanunlarında olduğu gibi bir parçacığın konumunu ve hareketini aynı anda doğru bir şekilde ölçmenin zorluğunu anlatan ve Heisenberg ilkesi olarak da nitelendirilen belirsizlik sadece fiziksel olaylarda değil sosyal bilimlerde de örgütsel davranışı etkileyen bir unsurdur (Ercil ve Şener, 2012). Örgüt içinde bir görevi yerine getirebilecek bilgiden yoksunluk olarak ifade edilen belirsizlik (Grote, 2009) bireye psikolojik olarak baskı unsuru olmaktadır.

Bu araştırmada, çalışanların belirsizlik ortamlarında sahip oldukları kültürel sermayelerinin nasıl bir etkiye yol açtığı ortaya konmaya çalışılacaktır.

1.1.Kültürel Sermaye

İşletmecilik alanında kullanılan sermaye unsurları içinde kültürel sermaye kavramı da yer almaya başlamıştır. Kültürel sermaye kavramını ilk ortaya atan Fransız sosyolog-yazar Pierre Bourdieu'dur. Bourdieu kültürel sermayenin, bireyin doğumla beraber aileden tevarüs eden kazanımlarıyla daha sonraki yaşantılarında ve özellikle okuldan formel olarak kazandığı eğitim kazanımlarının birleşmesiyle oluştuğunu ifade etmektedir (Bourdieu, 1986). İster okul sistemi yoluyla elde edilmiş olsun, ister aileden devralınmış olsun, kültürel sermaye entelektüel niteliklerin toplamıdır (Ünal, 2004). Sermaye kavramı da ekonomik ve toplumsal sermaye alanında ayrı ayrı ele alınırken birbirini tamamlayan fonksiyona sahiptir (Ekşioğlu, 2012).

Genel olarak kültürel sermaye belirli bir topluluğun paylaştığı inanışları, değerleri, gelenekleri, iş yapma şekilleri olarak ifade edilebilir (Aksoy ve Enlil, 2010). Kültürel sermayenin çıkış noktası sosyoloji olsa da son yıllarda ekonominin ilgi alanı olmaya başlamıştır. Tek başına ekonomik kalkınmada rol alması söz konusu değilse de büyüme ve kalkınmayı tamamlayan fonksiyon olarak görev yapmaktadır (Throsby, 1999). Kültürel sermayenin ekonomik kalkınmaya etkileri dolaylı ve direkt olara ikiye ayrılır. Mevcut üretim faktörlerini etkin bir şekilde kullanılmasına imkân tanıyarak doğrudan etkisi ortaya çıkar. Eğitime ve sosyal değerlere vurgu yapmasıyla da dolaylı olarak bir katma değer oluşturur (Ekşioğlu, 2012).

Kültürel sermaye ile yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı grupların ya da ulusların kendi kültürlerini başka gruplara aktarmaları dolayısıyla diğer grup üzerinde hakimiyet unsuru olarak kullanabildikleri de kültürel sermayenin başka bir yönünü göstermektedir (Eunjong, 2011).

1.2. Belirsizlik

Günümüzde örgütsel davranışın söz konusu olduğu tüm alanlarda standart bir planlama ve yönetimle iş yapmak oldukça zordur. Özellikle bilimsel evrende ağırlıklı görüş örgütsel çalışmalarda eski paradigmaların geçerliliğini yadsımamakla beraber örgüt kuramları açısından yeni değerlendirmeleri gerekli kılmaktadır (Ercil ve Şener, 2012)

Organizasyonların işleyişlerinde özellikle çevresel durumları öngörme ve buna dayalı olarak stratejiler geliştirme için çalışmalar yapılmıştır. Çevresel özellikler olarak çevresel belirsizlikler önem arz etmektedir. Birçok araştırmacı belirsizliklerle organizasyon arasında oluşabilecek sorunlara çare bulmak için araştırmalar yapmışlardır (Koçel, 2013).

Belirsizliğin örgütsel bilimde bir tanımını yapmak kolay değildir. Genel olarak belirsizlik bilinmeyenle ilgili olarak, bilginin eksikliği ve daha spesifik olarak, bir görevi gerçekleştirebilecek gerekli bilgiden yoksun olmak demektir. Dolayısıyla bir görevi yerine getirebilecek bilgi ile örgütün elinde bulunan bilginin arasındaki fark olarak tanımlanabilir (Grote, 2009). İlave olarak, bir durum üzerine etiketlenebilecek anlamlarının belirsizliği veya kuşkululuğu olarak ifade edilebilmektedir (Leifer ve Mills, 1996).

Belirsizlik tanımı yapabilmek için "anlam verme" terimini dikkate alarak geriye doğru bir süreç olarak ele almak gerekir. Yani bir gerçeklik ancak oluştuktan sonra ortaya çıkar. Problemler kendilerini verildiği gibi ortaya koymazlar. Problemi anlayabilmek için onu oluşturan unsurların şaşırtıcı, tedirgin edici ve belirsiz durumlarının bir toplamı olduğunu bilmek gerekir (Watson, 2004).

Belirsizliğin yönetimi örgütlerde özellikle stratejik yönetim planlayıcılarının önemli işidir. Bir örgütün bilgiyi toplama, analiz etme ve belirli faaliyetlere yönlendirebilme süreçlerini organize edebilmesi gerekir (Ülgen ve Mirze, 2010). En belirsiz örgütsel çevrelerde bile, belirsizliğin öngörülmüş ve anlaşılmış olduğu mutlak gerçeği stratejik olarak ilişkili bilgiyle sağlanır. Bilginin geri alınmasında bir tıkanıklık söz konusu ise belirsizlik belirgin hale gelir (Courtney, 2001). Büyük yığınlar halinde belirsizlik olduğunda da bunu takip eden olaylar, büyük riskler ve artmış başarısızlık eğilimi oluşur (Watson, 2004). Belirsizliğin örgüt için söz konusu olduğu her durum örgüt içindeki davranışları ve ilişkileri de etkilemektedir.

2. Yöntem

Veri Toplama Araçları "kültürel sermaye yeterliklerini (Entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç, kültürel potansiyel) ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı Avcı ve Yaşar (2014) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan "Kültürel Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Diğer ölçeğimiz ise, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği 1) Belirsizlik stres verici ve üzücüdür, 2) Belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmeleri, 3) Geleceği bilmemek rahatsız edicidir, 4) Belirsizlik eyleme geçmeyi engeller şeklinde adlandırılan dört faktörlü ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Sarı ve Dağ tarafından 2009 yılında yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmaya katılan 117 sağlık çalışanının %17,9'u 18-25, %22,2'si 26-35, %48,7'si 36-45 ve %11,1'i 46-55 yaş aralığındadır. Medeni durumlarına baktığımızda %65'i evli ve %35'i ise bekârdır. %23,1'inin 1 cocuğu, %39,3'ünün 2 cocuğu, %5,1'inin 3 coçuğu ve %31,6'sının çocuğu yoktur. Cinsiyetlerine baktığımızda %56,4'ü kadın ve %43,6'sı erkektir. Meslekler açısından bakıldığında % 62'si doktor, %42,7'si hemşire, %11,1'i sağlık teknisyeni, %12'si tıbbi sekreter ve %28,2'si idari personeldir. Eğitim durumlarına bakıldığında %17,1'i ilköğretim. %17,1'i lise, %53'ü üniversite, % 6,8'i master ve %6'sı doktora mezunudur. Gelir durumuna göre dağılıma baktığımızda 1000 TL ve aşağısında % 9,8, 1001-2000 TL aralığında %17,1, 2001-3000 TL aralığında %36,8, 3001-4000 TL aralığında %24,8 ve 4000 TL den fazla maaşı olan ise %12'dir.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

$H_1$1: Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre entelektüel birikim ortalamalarının daha yüksektir.

$H_1$2: Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre katılım ortalamalarının daha yüksektir.

$H_1$3: Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kültürel bilinç ortalamalarının daha yüksektir.

$H_1$4: Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre kültürel potansiyel ortalamalarının daha yüksektir.

$H_1$5: Kültürel sermaye boyutlarından entelektüel birikim ile belirsizlik boyutlarından belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmelerini pozitif etkilemektedir.

Tablo 1. Anketlerin İç Tutarlılığı

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
BELİRSİZLİK Ölçeği	26	0,947
KÜLTÜREL SERMAYE Ölçeği	30	0,939

Tablo 2. Çalışanların Kültürel Sermaye Ve Belirsizlik Arasındaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre T- Testi

Boyutlar		n	X	Std. S.	F	p
Entelektüel birikim,	Kadın	66	2,1795	,46022	9,733	,002
	Erkek	51	2,2971	,69555		
Katılım,	Kadın	66	2,6277	,70114	4,757	,031
	Erkek	51	2,5462	,94662		
Kültürel bilinç,	Kadın	66	2,0788	,55678	9,987	,002
	Erkek	51	2,1451	,86355		
kültürel potansiyel	Kadın	66	2,1455	,98870	8,349	,005
	Erkek	51	2,0667	,81926		
Belirsizlik stres verici ve üzücüdür,	Kadın	66	2,4091	,55862	,843	,360
	Erkek	51	2,5403	,73612		
Belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmeleri,	Kadın	66	2,4091	,97474	,808	,382
	Erkek	51	2,5403	,92461		
Geleceği bilmemek rahatsız edicidir	Kadın	66	2,9394	,80364	,802	,372
	Erkek	51	2,7598	,73267		
Belirsizlik eyleme geçmeyi engeller	Kadın	66	2,7697	,73253	3,230	,075
	Erkek	51	2,6039	,77228		

Araştırmaya katılanların kültürel sermaye boyutları; entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç, kültürel potansiyel algıları kadın ve erkek olma değişkenine göre (Tablo -2) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, erkek ve kadın çalışanların aritmetik ortalamalarının arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirsizliğe Tahammülsüzlük boyutları belirsizlik stres verici ve üzücüdür, Belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmeleri, Geleceği bilmemek rahatsız edicidir, Belirsizlik eyleme geçmeyi engeller boyutları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, erkek ve kadın çalışanların aritmetik ortalamalarının arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 3. Belirsizlik İle Kültürel Sermaye Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

R^2= ,095 AYARLANMIŞ R^2=062 F=2,923 P DEĞERİ=,024

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	β KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
(Constant)	2,467	8,462	,000
Entelektüel birikim,	,568	3,078	,003
Katılım,	-,134	-1,105	,272
Kültürel bilinç,	-,151	-,920	,360
Kültürel potansiyel	-,286	-1,733	,086

Yapılan çoklu regresyon analizinde kültürel sermaye boyutlarından entellektüel birikim ile belirsizlik boyutlarından belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmeleri arasında pozitif bir ilişki olduğu t değerinde görülmektedir.

4.Sonuç

Belirsizlik durumu, beklenmedik ve ani bir biçimde gelişen, çeşitli biçimlerde yaşamın ve iş yaşamının gündelik akışını kesintiye uğratma ve var olan bireysel ve örgütsel değişim durumudur. Belirsizlik altında bilinçli karar verebilmek için insanlar iki bilgi türüne ihtiyaç duymaktadır. Bu bilgiler; olası sonuçların açıklanmaya çalışılması ve zamanla edinilen kişisel deneyimlerdir şüphesiz kültürel sermaye de belirsizlik ortamlarında tahammülü ve karar vermeyi kolaylaştıracaktır. Yapılan regresyon analizinde, kültürel sermaye boyutlarından entelektüel birikim artıkça belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmeleri azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan testinde kadınların entelektüel birikimleri ve kültürel eylemleri ve kültürel potansiyelleri erkeklerden daha fazla iken erkek çalışanların kültürel katılım ve kültürel bilinçleri kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Kadın ve erkek çalışanların belirsizliğe karşı tutumları farklı değildir.

KAYNAKÇA

Aksoy, A. ve Enlil, Z. (2010), Kültür Ekonomisi Envanteri, İstanbul.

Avcı, Y. E. ve Yaşar, M., (2014). "Kültürel Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması", International Journal of Social Science Research, 3 (4), 65-76.

Bourdieu, P. (1986), The Forms of Capital, J. Richardson (der.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education içinde, New York, Greenwood, 241-258.

Courtney, H. (2001), 20/20 Foresight: Crafting Strategy İn An Uncertain World, Boston: Harvard Business School Press.

Ekşioğlu, Ş. Z. (2012), "Kültürel Sermaye ile Ekonomik Kalkınma Arasındaki İlişkinin Girdi Çıktı Analizi ve Fayda ve Maliyet Analizi Yöntemleri İle Türkiye İçin Değerlendirilmesi", Doktora Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ercil, Y. ve Şener İ. (2012), "Örgüt Çalışmalarında Kaos ve Karmaşıklık Kuramları", H.C. Sözen ve H. N. Basım (der.), Örgüt Kuramları içinde, Beta Yayınları, İstanbul.

Eunjong, R. A. (2011), Understanding the Role of Economic, Cultural, and Social Capital and Habitus in Student College Choice: An Investigation of Student, Family, and School Contexts, Doktora Tezi, University of Michigan.

Grote, G. (2009), Management of Uncertainty: Theory and Application in the Design of Systems and Organizations. Springer Science and Business Media.

Koçel, T. (2013), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Leifer, R. and Mills P. K. (1996), "An Information Processing Approach for Deciding Upon Control Strategies and Reducing Control Loss in Emerging Organizations", Journal of Management**,** 22 (1), pp. 113-137.

Sarı, S. ve Dağ İ. (2009), "Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği, Endişe ile İlgili Olumlu İnançlar Ölçeği ve Endişenin Sonuçları Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması, Geçerliliği ve Güvenilirliği", Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10, 261-270.

Throsby, D. (1999), Cultural Capital, Journal of Cultural Economics , 23, pp. 3-12.

Ülgen, H. ve Mirze S. K. (2010), İşletmelerde Stratejik Yönetim, Beta Yayınları, İstanbul.

Ünal, A. Z. (2004). "Sosyal Tabakalaşma Bağlamında Pierre Bourdieu'nün Kültürel Sermaye Kavramı", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Watson, M. L. (2004), Organizational Uncertainty Management: Developing a Framework For Public Relations Practitioner in Volvement, Univeryity of South Florida Graduate Theses.

ÖRGÜTLERDE DIŞLANMA, SİNİZM VE POZİTİF-NEGATİF DUYGUSALLIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER: POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ROLÜ11

Arş. Gör. Eşe YILDIRIM

Bozok Üniversitesi İ.İ.B.F. ese.yildirim@bozok.edu.tr

Doç. Dr. Mahmut AKIN

Bozok Üniversitesi İ.İ.B.F. mahmut.akin@bozok.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde çalışanların yaşadıkları dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkileri ve etkileri incelemek, bu ilişkilerin ve etkilerin yönlerini belirlemek ve pozitif ve negatif duygusallığın anlamlı bir aracılık rolü olup olmadığını değerlendirmektir. Bu maksatla yapılan çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile Kayseri ilinde faaliyette bulunan mobilya işletmelerinde çalışan 403 kişiden veri toplanmıştır. Çalışanlardan dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık ile ilgili ifadelere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Veriler korelasyon analizi, regresyon analizi ve Baron Kenny aracılık analizi yardımıyla incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma, Örgütsel Sinizm, Pozitif ve Negatif Duygusallık

1. Giriş

Günümüz işletmeleri performans ve karlılığa büyük önem vermektedir. Örgütsel performansın yükseltilmesinde ve karlılığın arttırılmasında anahtar unsur ise insandır. İnsanı etkileyen birçok faktör, onun örgüte olan katkısını ve dolayısıyla örgütün performans ve karlılığını etkilemektedir. Bu yüzden örgütlerde çalışan bireyleri ilgilendiren bütün faktörler dikkate alınıp değerlendirilmelidir.

Bu araştırmada çalışanların iş ortamındaki esenliklerine etki edebilecek olan örgütsel dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık konuları ele alınmıştır. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu üç faktörü aynı anda ele alan, aralarındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmanın olmaması bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca örgütsel dışlanmanın da çok az çalışılmış olması bu konunun seçiminde etkili olmuştur. Örgütsel dışlanma ile beraber örgütsel sinizm kavramının ele alınmasının literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. Örgütlerde Dışlanma

Dışlanma kavramına tek bir tanım yapmak oldukça zordur. Çeşitli alanlarda yapılan çalışmalarda farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Bunlardan bazıları şunlardır:

Dışlanma, göz ardı edilme ve dâhil edilmeme kavramlarının bileşiminden meydana gelen doğal bir oluşumdur (Williams ve Gerber, 2005, s.368). Dışlanma, yok sayılma ve/veya hariç tutulma anlamına gelmektedir (Yang, 2012, s.26; Williams, 2007b, s.236; Zadro vd., 2006, s.692). Dışlanma, bir bireyin başka bir bireyi kabul etmesi, ona cevap vermesi veya onu gruba dâhil etmesi gerektiğini öne süren normların ihlal edildiği durumlarda ortaya çıkan bir deneyimdir (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013, s.207). Dışlanma, genellikle sebep gösterilmeden, bireyin bir başka birey ya da grup tarafından yok

11 Bu çalışma, Eşe Yıldırım tarafından hazırlanan ve Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen "Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

sayılması, dışarıda bırakılması veya göz ardı edilme davranışı olarak tanımlanabilir (Williams, 2007a, s.429). İşyeri, dışlanmanın yaşandığı en önemli sosyal ortamlardan biridir (Fox ve Stallworth, 2005, s.452) ve yapılan araştırmalarda bu durumun hem kurum hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlara yol açabileceği belirtilmiştir (Zhao, Peng ve Sheard, 2013, s.220; Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008, s.1348). Örgütsel dışlanma, doğrudan göze çarpmadığı için pasif bir saldırganlık şeklidir (Zhao vd., 2013, s.220; Leung, Wu, Chen ve Young, 2011, s.837). Örgütsel dışlanma bir çalışanın diğer bir çalışana karşı soğuk davranışlar (kişi odaya geldiğinde odayı terk etmek, kişinin selamına cevap vermemek vb.) göstererek onda istenmediğine dair bir algı oluşturmaktır (Keklik, Saygın ve Oral Kara, 2013, s.351).

Williams (2007a, 2009), dışlanmanın farklı boyutlarını tanımlayan, dışlanan kişiler üzerindeki etkilerini açıklayan bir ihtiyaç-tehdit modeli geliştirmiştir. Williams'ın ihtiyaç-tehdit modeline göre, dışlanma insanların dört temel gereksinimini tehdit edebilmektedir. Bunlar: ait olma, olumlu benlik (özsaygı) değerine sahip olma, kontrol ve anlamlı varoluş ihtiyaçlarıdır. Gerçek ya da olası bir dışlanma ile karşı karşıya kalan bir kişinin bu ihtiyaçlarından herhangi biri, birden fazla ihtiyacı veya ihtiyaçlarının hepsi tehdit altında olabilir (Abayhan ve Aydın, 2014, s.109).

Dışlanan kişinin temel ihtiyaçlarından biri, birkaçı veya hepsi engellenmiş olabileceğinden, kişinin kendisini hem fiziksel olarak hem de psikolojik olarak kötü hissetmesi kaçınılmaz bir sonuç olacaktır (Williams, 2009, s.288). Diğerleri tarafından yok sayılma, göz ardı edilme kişideki olumlu duyguların azalmasına ve olumsuz duyguların ise artmasına sebep olurken, dışlanan kişi veya kişilerin, dışlayan kişi veya kişileri sevmemelerine, onlar hakkında olumsuz düşünmelerine neden olur (Williams, 2009, s.278).

3. Örgütlerde Sinizm

İnsanların yalnızca kendi çıkarlarına önem verdiklerine inanan ve bu yüzden herkesin çıkarcı olduğunu düşünen kişiyi tanımlayan kelimeye sinik, bu kavramı açıklayan düşünceye ise sinizm denilmektedir (James, 2005, s.1).

Sinizm, düş kırıklığı, engellenme ve umutsuzluk ile simgelenen bir tutumdur ve güvensizlik, hor görme ve tiksindirme kelimeleriyle bağlantılıdır. Sinizmde hüküm süren genel inanç dürüstlük, doğruluk ve samimiyet ilkelerinin bireyin kişisel çıkarlarına hizmet etme uğruna göz ardı edilmesidir (James, 2005, s.1). Sinizm kavramı şüphecilik, kuşkuculuk, itimatsızlık, inançsızlık, karamsarlık ve olumsuzluk gibi kelimelerle yakın anlamlara sahiptir fakat modern yorumuna bakıldığında, çok kusur bulan, zor beğenen, eleştiren kişi anlamları baskındır (Eaton, 2000, s.6-7). Helvacı ve Çetin (2012, s.1476) sinizmi, "başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı" olarak tanımlamışlardır. Sinizm yalnızca genel olarak toplumu etkileyen bir tutum değildir, aynı zamanda örgütlerde de yaygın olarak görülmektedir (James, 2005, s.1). Dean ve diğerleri (1998, s.345), farklı disiplinlerden beslenen bir kavram olarak örgütsel sinizmi, bireyin çalıştığı kuruma karşı olan olumsuz tutumu olarak tanımlamışlardır. Örgütsel sinizm dürüstlük, içtenlik, adalet gibi temel beklentilerin karşılanmaması sonucu meydana gelmektedir (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999, s.4'den aktaran Efeoğlu ve İplik, 2011, s.348). Örgütsel sinizm, bir çalışanın kurumuna veya kurumla alakalı bir objeye karşı geliştirmiş olduğu bir tutumdur (Yalçınkaya, 2014, s.109). Örgütsel sinizm, bir kişinin, istihdam edildiği örgüte karşı negatif duygularını, eleştirel ve aşağılayıcı davranışlarını ifade eder (Tağraf, Özkaynar, Yıldız ve Özkan, 2014, 489).

Dean ve arkadaşlarına (1998, s.345) göre örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar:

- Kurumun dürüst olmadığına dair bir inanç,
- Kuruma karşı olumsuz (negatif) bir duygu,
- Bu duygu ve inançlarla tutarlı olarak kuruma yönelik aşağılayıcı ve eleştirici davranışlar gösterme eğilimi.

4. Örgütlerde Pozitif ve Negatif Duygular

Duyguların sınıflandırılması için yapılan çok sayıda çalışmada, duyguların pek çok türünün olduğu tespit edilmiştir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Literatür incelendiğinde duygusallık durumunu

ölçmek için araştırmacılar tarafından en çok kullanılan ölçeğin Watson ve arkadaşları (1988, s.1063-1070) tarafından geliştirilen PANAS (Positive And Negative Affectivity Schedule) ölçeği olduğu görülmektedir. Bu ölçekte toplamda yirmi ifade bulunmaktadır ve bunlardan on tanesi pozitif duyguları, on tanesi de negatif duyguları tanımlar.

Pozitif duygusallık bir bireyin kendini ne derece hevesli, aktif ve uyanık (atik) hissettiğini yansıtır. Yüksek pozitif duygusallığa sahip bireyler enerji dolu, tam yoğunlaşabilen ve sorumluluklarından zevk alan kişiler iken, düşük pozitif duygusallığa sahip bireyler üzgün ve uyuşuk kişilerdir. Buna karşılık negatif duygusallık; öfke, hor görme, iğrenme, suçluluk, korku ve ürkeklik gibi çeşitli itici duygu durumlarını kapsayan öznel sıkıntı ve zevk vermeyen sorumluluğun genel ölçüsüdür. Düşük negatif duygusallık dinginlik, huzur ve sakinlik durumlarına işaret eder (Watson vd., 1988, s.1063). Pozitif ve negatif duygusallığın her ikisi de bütün insanlarda mevcuttur, fakat genelde bunlardan biri diğerinden daha baskındır. Bu yüzden insanları pozitif ya da negatif duygusal olarak iki kategoriye ayırmak doğru değildir (Özdevecioğlu, Can ve Akın, 2013, s.162).

5. Araştırmanın Metodolojisi

5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı, örgütlerde çalışanların algıladıkları dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkileri ve etkileri incelemek, bu ilişkilerin ve etkilerin yönlerini belirlemek ve pozitif-negatif duygusallığın bir aracılık rolü olup olmadığını tespit etmektir.

Bu araştırmada, çalışanların iş ortamındaki esenliklerine etki edebilecek olan örgütsel dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık konuları ele alınmıştır. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu üç faktörü aynı anda ele alan, aralarındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmanın olmaması bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın evrenini Kayseri'de yer alan mobilya işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. 2014 Mobilyacılık Sektör Raporuna göre Kayseri'de mobilyacılık sektöründe çalışanların sayısı 18.407 dir. Ana kütlesi 18.407 olan bir birimde 0,95 güven düzeyinde ve 0,05 göz yumulabilir yanılgı miktarı ile örneklem sayısı 376 olarak tespit edilmiştir (Karagöz, 2014, s.152; Güredin, 1987, s.368–370). Bu çalışmada daha yüksek sayıda katılımcıya ulaşılmış ve 403 kişiye anket uygulanmıştır.
Araştırma kapsamında test edilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.
H_1: Dışlanma ile sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
H_2: Dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
H_3: Dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
H_4: Pozitif duygusallık ile sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
H_5: Negatif duygusallık ile sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
H_6: Dışlanmanın sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H_7: Pozitif duygusallığın sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H_8: Negatif duygusallığın sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H_9: Pozitif duygusallığın, dışlanmanın sinizme etkisi üzerinde, anlamlı bir aracılık rolü vardır.
H_{10}: Negatif duygusallığın, dışlanmanın sinizme etkisi üzerinde, anlamlı bir aracılık rolü vardır.

5.2. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen "İşyerinde Dışlanma Ölçeği", ikinci bölümde Watson ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen "Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği (PANAS)", üçüncü bölümde Brandes ile arkadaşlarının (1999) geliştirdikleri "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve dördüncü ve son bölümde demografik değişkenleri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

5.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

5.3.1. Normallik Analizi

Örgütsel dışlanma, örgütsel sinizm ve pozitif-negatif duygusallık konulu ifadelere verilen cevapların dağılımının normal olup olmadığını test etmek için Çarpıklık ve Basıklık analizleri uygulanmıştır. Çarpıklık katsayılarının -3 ve +3 arasında değerler aldığı görülmüştür, bu durum ise dağılımın normal kabul edilmesini sağlamaktadır (Kalaycı, 2010, s.6).

5.3.2. Korelasyon Analizleri

Tablo 1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
1. Örgütsel Dışlanma	1,00			
2. Örgütsel Sinizm	0,344*	1,00		
3. Pozitif Duygusallık	-0,374*	-0,111**	1,00	
4. Negatif Duygusallık	0,303*	0,468*		1,00

*p<0,01, **p<0,05

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel dışlanma arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönlü ilişki (r = 0,344; p<0,01), örgütsel dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı, zayıf ve negatif yönlü bir ilişki (r = -0,374; p<0,01), örgütsel dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki (r = 0,303; p<0,01), örgütsel sinizm ve pozitif duygusallık arasında negatif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki (r = -0,111; p<0,05), örgütsel sinizm ve negatif duygusallık arasında pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki (r = 0,468; p<0,01) olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak H_1, H_2, H_3, H_4 ve H_5 hipotezleri kabul edilmiştir.

5.3.3. Örgütsel Dışlanma, Pozitif Duygusallık ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri

Burada örgütsel dışlanma, pozitif duygusallık ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken**	**Beta**	**t**	**R**	**R^2**	**F**
Örgütsel Dışlanma	Örgütsel Sinizm	,344	7,335*	,344	,118	53,808*
Pozitif Duygusallık	Örgütsel Sinizm	-,111	-2,239**	,111	,012	5,011**
Negatif Duygusallık	Örgütsel Sinizm	,468	10,593*	,468	,219	112,206*

*p<0,001, **p<0,05

Analiz sonuçlarına göre dışlanmanın sinizm üzerindeki anlamlı etkisinin 0,344 (p<0,001), pozitif duygusallığın sinizm üzerindeki anlamlı etkisinin -0,111 (p<0,05) ve negatif duygusallığın sinizm üzerindeki anlamlı etkisinin 0,468 (p<0,001) olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak H_6, H_7 ve H_8 hipotezleri kabul edilmiştir.

5.3.4. Baron-Kenny Aracılık Testi

Örgütsel dışlanma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolünü ortaya koyabilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık testinden faydalanılmıştır.

5.3.4.1. Pozitif Duygusallığın, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Analiz

Aracılık testinin basamakları takip edilerek öncelikle örgütsel dışlanmanın (Beta=0,344) sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (R^2=0,118, F=53,808, p<0,01). Daha sonra örgütsel

dışlanmanın (Beta= -0,374) pozitif duygusallığı anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur (R^2=0,140, F=65,328, p<0,01). Daha sonra pozitif duygusallığın (Beta= -0,111) sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (R^2=0,012, F=5,011, p<0,05). Son olarak örgütsel sinizm, pozitif duygusallık ve örgütsel dışlanma ile aynı anda çoklu regresyon analizine tabi tutulmuş ve bu analizde örgütsel dışlanmanın (Beta=0,352) etkisinin artmış olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç pozitif duygusallığın, örgütsel dışlanma ve örgütsel sinizm arasında aracı bir role sahip olmadığına işaret etmektedir.

Sonuç olarak H_9 reddedilmiştir.

5.3.4.2. Negatif Duygusallığın, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Analiz

Aracılık testinin basamakları takip edilerek öncelikle örgütsel dışlanmanın (Beta=0,344) sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (R^2=0,118, F=53,808, p<0,01). Daha sonra örgütsel dışlanmanın (Beta= 0,303) negatif duygusallığı anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur (R^2=0,092, F=40,498, p<0,01). Daha sonra negatif duygusallığın (Beta= 0,468) örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (R^2=0,219, F=112,206, p<0,01). Son olarak örgütsel sinizm, negatif duygusallık ve örgütsel dışlanma ile aynı anda çoklu regresyon analizine tabi tutulmuş ve bu analizde örgütsel sinizm anlamlı bir şekilde tahmin edilmiştir (R^2=0,264, F=71,634, p<0,01). Ancak analiz detaylı incelendiğinde örgütsel dışlanmanın (Beta=0,223) ve negatif duygusallığın (Beta=0,400) örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde tahminlemesine rağmen örgütsel dışlanmanın etkisinin azalmış olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç negatif duygusallığın, örgütsel dışlanma ve örgütsel sinizm arasında kısmi aracı role sahip olduğuna işaret etmektedir. Beta değerindeki azalma miktarının anlamlılığının test edilmesi için Sobel (1982) testi yapılmıştır. Sonuçlar Beta değerindeki azalmanın anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel z değeri=5,2, standart hata=0,0248, p<0,001). Sonuç olarak H_{10} kabul edilmiştir.

Sonuç

İşyerindeki dışlanmanın örgütte çalışanlar ve kurum üzerinde olumsuz birçok etkisi olabilir. Bu etkilerden bir tanesi de, en genel tanımıyla, bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği olumsuz tutumu olan örgütsel sinizmi arttırmasıdır. Bu sebeple çalışanların dışlanma durumlarının tespit edilmesi ve nedenlerinin araştırılması, olumsuz ve istenilmeyen durumların önüne geçebilmek için önem arz etmektedir.

Gerçekleştirilen korelasyon analizleri sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel dışlanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, örgütsel dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki, örgütsel dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm ve pozitif duygusallık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ve örgütsel sinizm ve negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Bu sonuçlara bakılarak, bir çalışanın iş ortamında arkadaşları veya yöneticileri tarafından dışlanması durumunda, çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği sinizm düzeyinin ve negatif duygusallığının artacağı ve pozitif duygusallığının ise azalacağı söylenebilir. Eğer dışlanan çalışanın pozitif duygusal yönü ağır gelirse sinizm düzeyi azalabilir, fakat negatif duygusal yönü fazla ise sinizm düzeyi artabilir.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda örgütsel dışlanmanın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara bakılarak, bir kişinin, çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği sinizm düzeyinin kurumunda diğerleri tarafından dışlanmasından ve bu kişinin pozitif-negatif duygusal olmasından etkilenebileceği söylenebilir.

Uygulanan Baron Kenny aracılık analizleri sonucunda pozitif duygusallığın, dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisi üzerinde anlamlı bir aracılık rolüne sahip olmadığı fakat negatif duygusallığın, dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisi üzerinde kısmi aracı rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, kişinin negatif duygusal olması durumunda, dışlanmanın sinizm üzerindeki

etkisinin kısmen azalabileceğini söylemek mümkündür. Fakat pozitif duygusallığın böyle bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Yapılan literatür taraması sonucunda, ulaşılabilen kaynaklar arasında örgütsel dışlanma, örgütsel sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkileri, etkileri ve aracılık etkilerini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır, bu yüzden elde edilen sonuçlar farklı sonuçlarla kıyaslanamamıştır.

Bu çalışma sonucunda, dışlanma ve sinizm olgularının olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için örgütlere bazı öneriler sunulabilir:
- Dışlanma olgusunun önüne geçebilmek için çalışanların birbirleriyle kaynaşmasını sağlayacak sosyal etkinlikler (piknik, gezi vb.) organize edilebilir.
- Etik değerlere uygun davranarak çalışanlar arasında ayrımcılığa gidilmemesi yarar sağlayabilir.
- Çalışanlar ile üst yönetim arasında işbirliği, destek ve güvene dayalı bir iletişim geliştirilebilir.
- Çalışanları etkileyecek olan kararların alınmasında onların düşüncelerine başvurulabilir.
- Yapılacak olan değişiklikler konusunda çalışanlara önceden bilgi verilebilir. Böylece çalışanlar değişime hazırlıksız yakalanmazlar.

Çalışanlara da bazı öneriler sunulabilir:
- Yönetime ve yapılacak olan işe karşı önyargılardan kaçınılabilir.
- Aşırı beklenti içerisine girmemek faydalı olabilir.
- İletişime her daim açık olmak ve gerekirse ilk adımı atmak dışlanmamak konusunda yarar sağlayabilir.
- Gruplaşmalardan kaçınmak ve takım çalışmalarına dâhil olmak faydalı olabilir.
- Kişinin kendini olumsuz etkileyen duyguların farkına varması ve bunları yönetip kontrol etmeyi öğrenmesi yarar sağlayabilir.

İlerleyen zamanlarda konu ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara farklı sektörlerde çalışma yaparak sonuçların kıyaslanması önerilebilir. Çünkü bu çalışmadan elde edilen sonuçların sadece bir sektörde ve bir ilde çalışanlar ile sınırlı olduğu ve ülkedeki tüm işletme ve sektörlere genellenemeyeceği gerçeği göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

Abayhan, Y., Aydın, O. (2014). "Sosyal Etki Kuramı Bağlamında Psikolojik Dışlanma: Dışlayan ve Dışlanan Grup Üyesi Sayısının Temel İhtiyaçlara Yönelik Tehdit Algısı Üzerindeki Etkisi", Türk Psikoloji Dergisi, 29(73), s.108-121.

Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, p.1173-1182.

Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999). "Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes". The 36th Annual Meeting of The Eastern Academy of Management, Philadelphia, p.150-153.

Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism", *The Academy of Management Review*, *23*(2), p.341-352.

Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism.* (Unpublished Doctoral dissertation). Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.

Efeoğlu, İ. E., İplik, E. (2011). "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), s.343-360.

Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., Lian, H. (2008). "The development and validation of the Workplace Ostracism Scale", *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), p.1348-1366.

Fox, S., Stallworth, L. E. (2005). "Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace". *Journal of Vocational Behavior*, *66*(3), p.438-456.

Güredin, E. (1987). Denetim. İstanbul: Avcıol Matbaası, Muhasebe Enstitüsü Yayın No:50.

Helvacı, M. A., Çetin, A. (2012). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)", *Turkish Studies*, 7(3), s.1475-1497.

James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences Of Cynicism İn Organizations: An Examination Of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems.* (Unpublished Dissertation Of Doctor Of Philosophy). The Florida State University College Of Business, Florida.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keklik, B., Saygın, T., Oral Kara, N. (2013). "Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi", 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s.351-355.

Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., Young, M. N. (2011). "The impact of workplace ostracism in service Organizations". *International Journal of Hospitality Management*, *30*(4), p.836-844.

Özdevecioğlu, M., Can, Y., Akın, M. (2013). "Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık ile Bireysel ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), s.159-172.

Robinson, S. L., O'Reilly, J., Wang, W. (2013). "Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism". *Journal of Management*, 39(1), p.203-231

Sobel, M. E. (1982). "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models", *Sociological Methodology***,** 13, p.290-312.

Tağraf, H., Özkaynar, K., Yıldız, Y., Özkan, M. A. (2014). "Örgütsel Güven Duygusu ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Nicel Bir Araştırma", 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, s.489-497.

Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: the PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), p.1063-1070.

Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work", *Research in Organizational Behavior*, 18, p.1-74.

Williams, K. D. (2007 a). "Ostracism". *Annual Review of Psychology*, *58*(1), p.425-452.

Williams, K. D. (2007 b). "Ostracism: The Kiss of Social Death", *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), p.236-247.

Williams, K. D. (2009). "Ostracism: A Temporal Need-Threat Model". In Mark P. Zanna, editor: *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 41, Burlington: Academic Press, p.275-314.

Williams, K. D., Gerber, J. (2005). "Ostracism: The Making of The İgnored and Excluded Mind", *İnteraction Studies*, 6(3), p.359-374.

Yalçınkaya, A. (2014). "Türkiye'de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), s.106-130.

Yang, J. (2012). Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories, *Post graduate dissertation,* State Universtiy of New York, USA.

Zadro, L., Boland, C., Richardson, R. (2006). "How Long Does İt Last? The Persistence of The Effects of Ostracism in the Socially Anxious", *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, p.692-697.

Zhao, H., Peng, Z., Sheard, G. (2013). "Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill". International Journal of Hospitality Management, 33, p.219-227.

PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLE ROL ÖTESİ DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ ARACILIK ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Meslek Yüksekokulu.

dmbickes@nevsedu.tr

ÖZET

Günümüz iş dünyasında, örgütsel performansın artırılması ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinde rol ötesi davranışlar önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, bu tür davranışların sergilenmesi bir takım öncüllerin varlığını gerektirmektedir. Bu çalışma, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının aracılık etkisini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler anket tekniği kullanılarak, öğretmenlerden oluşan örneklemden toplanmıştır. Analizler sonucunda, araştırmanın tüm değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt temelli özsaygının, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkide tam aracılık etkisine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının, araştırmacılar ve uygulayıcılar için bir takım katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sahiplenme, Örgüt Temelli Özsaygı, Rol Ötesi Davranışlar, Öğretmenler.

1. Giriş

Fiziksel kaynakların kolayca taklit edilebildiği günümüz iş dünyasında, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edebilmenin yegâne yolu beşeri kaynakları etkin ve verimli kullanmaktan geçmektedir. Bu durum, hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde daha yoğun hissedilmektedir. Bu gerçeğe paralel olarak, son yıllarda örgütsel davranış literatüründe çok sayıda çalışma, personelin performansını artıracak değişkenler üzerine odaklanmıştır. İlgili çalışmalarda, performansın artırılması ve rekabet üstünlüğünün elde edilmesi süreçlerinde rol ötesi davranışların taşıdığı önem özellikle dile getirilmiştir.

Örgütsel yaşamda, olumlu ya da olumsuz herhangi bir davranış kendiliğinden ortaya çıkmamakta, birçok öncülün varlığını gerektirmektedir. Bu çalışma kapsamında, rol ötesi davranışların sergilenmesi sürecinde öncül olarak düşünülebilecek değişkenlerden, psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı ele alınmıştır. Konunun çalışma alanı olarak seçilmesinde, değişkenlerin örgütsel davranış açısından önemli olmaları ve bu öneme rağmen kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının sınırlı olması belirleyici olmuştur. Yazın alan incelendiğinde, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar (Bambale, 2013; Han vd., 2013; Mayhew vd., 2007; O'driscoll vd., 2006; Pan vd., 2014; Vandewelle vd., 1995), psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı (Bowling vd., 2010; Pan vd., 2014; Van Dyne ve Pierce, 2004; Pierce ve Rodgers, 2004) ve örgüt temelli özsaygı ile rol ötesi davranışlar (Du ve Huang, 2012; Tang ve Ibrahim, 1998; Van Dyne vd., 2000) arasında ilişkiyi inceleyen çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak, yapılan literatür incelemesinde, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkide bireysel ve/veya örgütsel faktörleri aracı değişken olarak irdeleyen çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu anlaşılmıştır.

Bu çalışma, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının aracılık etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Literatürdeki eksikliğe küçükte olsa bir katkı sağlayacak olması çalışmanın önemini gözler önüne sermektedir. Ek olarak, araştırma bulguları, uygulayıcılar açısından hedeflenen örgütsel performansa erişilmesinde rol ötesi

davranışların katkısını ve bu davranışların ortaya çıkmasında belirleyici olan öncüllerden bazılarını ortaya koymaktadır. Bu katkı, çalışmaya farklı bir özgünlük kazandırmaktadır.

Çalışma, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, çalışmanın kavramsal çerçevesi ve araştırma hipotezleri aktarılmıştır. İkinci bölümde, araştırma metodolojisine ve araştırma bulgularına yer verilmiştir. Son bölümde ise, araştırma bulgularından hareketle araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik çeşitli öneriler sıralanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Araştırma Hipotezleri

Bireylerin sahiplikleri altında bulunan somut ve soyut unsurları korumak ve geliştirmek için çok daha fazla gayret etme eğilimde oldukları geçmişten günümüze değişmeyen bir gerçektir (Avey vd., 2009: 173). Bu eğilimin bir yansıması olarak, bireyler sahiplikleri altında bulunun unsurlara karşı güçlü olumlu tutumlar geliştirmektedirler (Asatryan ve Oh, 2008: 1). Sahipliğin doğurduğu bu sonuçlar, davranış bilimcileri psikolojik sahipliğin yapısını anlamaya yöneltmiştir.

Sahiplik nesnesi ile birey arasında geliştirilen psikolojik bağ psikolojik sahiplenmenin özünü oluşturmaktadır (Asatryan ve Oh, 2008: 1). Sahiplikten dolayı gelişen duygu ve davranışlar, nesnenin resmi sahibi olmadan da gelişebilmektedir. Bu duygu ve davranışların gelişmesi için, nesne ile ilişki içerisinde bulunulması yeterli görülmüştür (Mayhew vd., 2007: 477). Psikolojik sahiplenme, bireylerin sahiplenme hedefi olan maddi veya maddi olmayan nesnenin tamamını ya da bir bölümünü *"kendilerininmiş"* gibi hissetmeleri durumu olarak tanımlanmaktadır (Marks ve Davis, 2012: 1570). Mayhew ve diğerleri (2007: 478), örgüt temelli ve iş temelli olmak üzere iki tür psikolojik sahiplenmeden bahsetmektedirler. Örgüt temelli psikolojik sahiplenme, bireylerin sahiplik ve psikolojik bağlanma duygularının bir bütün olarak örgüte yönelik olmasıyla ilgilidir. Bu tür sahiplenme, misyon, vizyon, kültür, iklim, yönetim anlayışı, itibar, politika ve prosedürler gibi çok sayıda faktörün etkisiyle şekillenmektedir. İş temelli psikolojik sahiplenme ise, bireylerin işlerine yönelik olarak hissettikleri sahiplenme durumunu ifade etmektedir. Psikolojik sahiplenmenin her iki türü, kişilik özelliğinden daha ziyade tutumsal bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, psikolojik sahiplenme bağlama (şartlara) özgüdür ve çalışılmakta olunan örgüt ve yapılmakta olunan iş açısından mevcut durumu yansıtır. Psikolojik sahiplenmenin kaynakları, **etkinlik, öz kimlik** ve **bir bölgeyi sahiplenme** şeklinde üç başlık altında sıralanmaktadır (Karadal ve Akyazı, 2015). Etkinlik, bir nesne üzerinde kontrol yetkisine sahip olabilmeyi, öz kimlik sahip olunan nesnenin bireyin kimliğinin bir parçası haline gelişini ve bir bölgeyi sahiplenme ise bireyin belirli bir bölgeyi veya bir alanı "evi" gibi görerek sahiplenmesini ifade etmektedir.

Somut ve soyut nesnelere yönelik olarak gelişebilen sahiplenme duygusu, kimliği şekillendirmekte, tutum ve davranışlar üzerinde yönlendirici bir etki doğurmaktadır (Mahwey vd., 2007: 477; Jafri, 2016: 151). Yapılan uygulamalı çalışmalar, psikolojik sahiplenmenin çok sayıda pozitif yansımalarının olduğunu ortaya koymuştur. Konu özelinde, psikolojik sahiplenme duygusuna bağlı olarak çalışanlarda gelişen sorumluluk duygusu nedeniyle, ihtiyaç duyulan anlarda çalışanların rol ötesi davranışlar sergileme isteklerinin tetiklenebileceği (Pierce ve Jussila, 2011: 105) ve daha yüksek derecede örgüt temelli özsaygı hissedecekleri literatürde dile getirilmektedir (Pan vd., 2014: 136).

Çalışmanın değişkenlerinden bir diğeri olan örgüt temelli özsaygı; "çalışanların bağlı oldukları kurumda yerine getirdikleri görevlerin kendi ihtiyaçlarını karşılamasına olan inançlarının derecesi olarak" (Ghosh, 2016: 228) ya da "çalışanın bir örgütün üyesi olarak kendini ne derecede yetenekli, önemli ve değerli olarak gördüğüne dönük inancı" şeklinde tanımlanmaktadır (Pierce ve Gardner, 2004: 593). Çalışanın işe başladığı ilk dönemlerde, örgüt temelli özsaygı algısı esnek, işlenebilir ve değiştirilebilir niteliktedir. İlerleyen dönemlerde artan iş, görev ve örgütsel deneyimlerle birlikte, örgüt temelli özsaygı algısı gelişmekte, istikrarlı bir yapıya kavuşmakta ve değişime dirençli hale gelmektedir (Gardner vd., 2015: 937). Genel olarak, çalışanların örgüt temelli özsaygı algılarının oluşumunda iş çevresinden kaynaklanan üç öncül belirleyicidir (Gardner vd., 2015: 937). Bu öncüllerden birincisi, örgütsel yapı ve yönetsel uygulamalar; ikincisi, çalışanlara değerli ve önemli olduklarını hissettiren diğer önemli örgütsel uygulamalar (destekleyici yöneticilerin varlığı gibi) ve üçüncüsü ise örgütsel başarılar aracılığıyla elde edilen etkinlik ve yetkinlik duygularıdır. Örgüt temelli

özsaygı, çalışanların iş motivasyonları, iş tutumları, iş davranışları, iş performansları ve örgütsel performans üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Pan vd., 2014: 131). Konu özelinde, örgüt temelli özsaygı ile rol ötesi davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunduğu çeşitli araştırma bulgularıyla ortaya konulmuştur (Du ve Huang, 2012; Ferris vd., 2010; Zhu, 2016).

Çalışanlar, farklı amaç ve düşüncelerle farklı davranışlar sergilemektedirler. Podsakoff ve MacKenzie (1997:147) bu davranışları, rol davranışları ve rol ötesi davranışlar şeklinde iki temel kategoride ele almışlardır. Yazarlar rol davranışlarını, işe yönelik davranışlar ve satışa/hizmete yönelik davranışlar şeklinde; rol ötesi davranışları ise, örgütsel vatandaşlık davranışları, anti vatandaşlık davranışları ve müşteriye yönelik davranışlar şeklinde alt başlıklara ayırmışlardır. Çalışmanın değişkenlerinden birisi olan rol ötesi davranışlar, müşteriye (hizmet alıcılara) yönelik davranışları içermektedir. Örgütü rakiplerinden farklılaştırarak rekabet üstünlüğüne taşıyacak unsurlardan birisi olan rol ötesi davranışlar; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde ve özellikle grup performansının artmasında ve görev yeterliliğinin desteklenmesinde, örgütün sosyal ve psikolojik iş çevresine katkıda bulunan kritik davranışlardır (Çetin vd., 2012: 198). Bu davranışlar, belirlenmiş rol gereksinimlerinin ötesinde sergilenen davranışlardır. Bu davranışların temel özellikleri, gönüllülük esasına dayanması, çok boyutlu bir yapıya sahip olması ve örgüt yararına sonuçlar doğurmasıdır (Somech ve Drach-Zahavy, 2000: 650).

Bu açıklamalar ışığında araştırma hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir:

H1: Psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Örgüt temelli özsaygı ile rol ötesi davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasında ilişkide örgüt temelli özsaygı aracılık etkisine sahiptir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE BULGULAR

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, K. Maraş ili Onikişubat ilçesinde bulunan beş resmi ortaokulda görev yapmakta olan 226 öğretmen oluşturmaktadır. Anketin uygulanmasında tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Analizler ve değerlendirmeler 123 anket üzerinden yapılmıştır. Anketin cevaplanma oranı %54,4 olarak gerçekleşmiştir.

3.2. Ölçekler

Psikolojik sahiplenme, Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen 7 maddeli psikolojik sahiplenme ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Örgüt temelli özsaygı düzeyini ölçmek için Pierce ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilen 10 maddeli ölçek kullanılmıştır. Rol ötesi davranışlar ise, Bettencourt ve Brown (1997) tarafından geliştirilen 5 maddeli ölçek kullanılarak ölçülmüştür.

Çalışmada kullanılan tüm ölçekler, 5 noktalı likert tipi ölçeklerdir. Katılımcılardan ölçeklerde yer alan her bir ifadeye ilişkin düşüncelerini, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5 noktalı ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

3.3. Araştırma Bulguları

3.3.1. Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara ait özelliklere ilişkin bilgiler Tablo 1'de aktarılmıştır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Özellikler

ÖZELLİKLER	f	%	ÖZELLİKLER	f	%
Cinsiyet			**Medeni Durum**		
Erkek	73	59,3	Bekâr	37	30,1
Kadın	50	40,7	Evli	86	69,9
Yaş Aralığı			**Deneyim**		
25 yaş ve altı	17	13,8	5 yıl ve daha az	61	49,6
26-35 yaş arası	43	35,0	6-10 yıl arası	14	11,4
36-45 yaş arası	52	42,3	11-15 yıl arası	37	30,1
46-55 yaş arası	9	7,3	16-20 yıl arası	0	0,0
56 yaş ve üzeri	2	1,6	21 yıl ve daha fazla	11	8,9
Eğitim Düzeyi			**İdari Görev**		
Lisans	97	78,9	Var	17	13,8
Lisansüstü	26	21,1	Yok	106	86,2

3.3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon matrisi ve değişkenlerin ortalama, standart sapma ve güvenirlik düzeylerine ilişkin değerler Tablo 2'de sunulmuştur. Değişkenler arasında korelasyon değerleri incelendiğinde, bütün değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. Psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar (r=0,267, p<0,01) ve örgüt temelli özsaygı (r=0,630, p<0,01) örgüt temelli özsaygı ile rol ötesi davranışlar (r=0,460, p<0,01) arasında ve anlamlı ve pozitif yönlü ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayılarının ilişki derecelerine baktığımızda, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkinin 'zayıf', psikolojik sahiplenme ile örgüt temelli özsaygı arasındaki ilişkinin 'kısmen güçlü' ve örgüt temelli özsaygı ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkinin ise 'çok az zayıf' olduğu görülmektedir (Nakip, 2004: 245). Değişkenler arasındaki ilişkilere ait veriler, araştırma hipotezlerinden H_1, H_2 ve H_3'ün desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlik ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1. Psikolojik Sahiplenme	3.72	0.84	(91.4)		
2. Rol Ötesi Davranışlar	4.07	0.96	0.267**	(77.9)	
3. Örgüt Temelli Özsaygı	3.98	0.66	0.630**	0.460**	(94.7)

Not: **p<0.01 (çift-yönlü)

3.3.3. Aracılık Etkisine İlişkin Bulgular

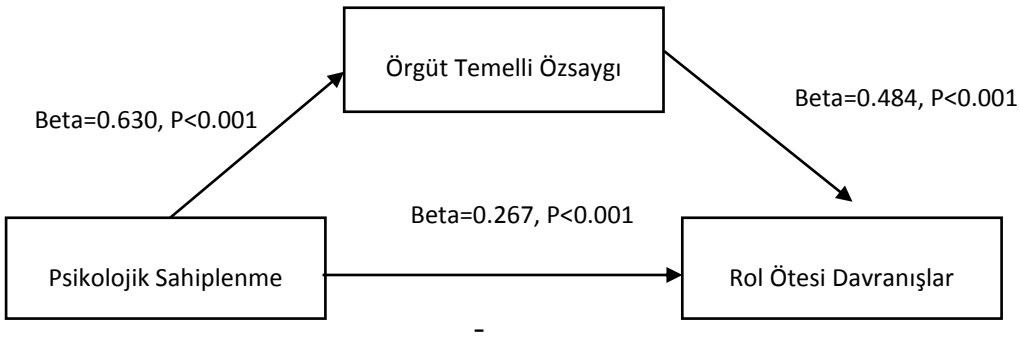
Aracılık etkisini test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon modeli kullanılmıştır. Bu modele göre, bağımsız değişken aracı değişken ve bağımlı değişken üzerinde etkiye sahip olmalıdır. Ayrıca, aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi devam etmelidir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması kısmi aracılık etkisinin, tamamen ortadan kalkması ise tam aracılık etkisinin var olduğunu gösterir.

Tablo 3. Aracılık Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R^2	Düzeltilmiş R^2
1	Psikolojik Sahiplenme	Örgüt Temelli Özsaygı	0,630**	0,396	0,391
2	Psikolojik Sahiplenme	Rol Ötesi Davranışlar	0,267**	0,071	0,064
3	Psikolojik Sahiplenme Örgüt Temelli Özsaygı	Rol Ötesi Davranışlar	- 0,484**	0,212	0,199

Not: **p<0.01 (çift-yönlü)

Model 1; psikolojik sahiplenmenin örgüt temelli özsaygı üzerinde ve Model 2; psikolojik sahiplenmenin rol ötesi davranışlar üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Model 3'te; bir önceki regresyona (model 2) örgüt temelli özsaygı eklendiğinde, örgüt temelli özsaygının rol ötesi davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ve psikolojik sahiplenmenin rol ötesi davranışlar üzerindeki pozitif yönlü etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir. Bu veriler, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının tam aracılık etkisine sahip olduğu göstermektedir. Dolayısıyla, hipotez 4 desteklenmektedir. Aracılık modeli, Şekil 1'de özetlenmiştir.



Şekil 1. Aracılık Modeli

4. Sonuç ve Öneriler

Rol ötesi davranışların, örgütsel performans, örgütün rakiplerden farklılaşması ve müşteri tatmini üzerindeki belirleyici etkisi bilinen bir gerçektir. Ancak, bu ve benzeri davranışların sergilenmesi bir takım öncüllerin varlığını gerekli kılmaktadır. Bu çalışma, psikolojik sahiplenme ile rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının aracılık etkisini test etmek üzere gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklem çerçevesini ortaokul öğretmenleri oluşturmuştur.

Analizler sonucunda, psikolojik sahiplenmenin örgüt temelli özsaygı ve rol ötesi davranışlar, örgüt temelli özsaygının da rol ötesi davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İlişki içerisinde bulunulan herhangi bir nesneye yönelik olarak gelişebilen ve kimliği şekillendiren sahiplenme duygusu, tutum ve davranışlar üzerinde de olumlu etkiler doğurmaktadır. Buradan hareketle, psikolojik sahiplenmenin örgüt temelli özsaygı ve rol ötesi davranışlar üzerinde pozitif etkiye sahip olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Bu bulgu, literatürdeki benzer araştırma bulgularıyla da paralellik göstermektedir (Pierce ve Jussila, 2011; Pan vd., 2014). Benzer şekilde, örgüt temelli özsaygının, çalışanların iş motivasyonları, iş tutumları, iş davranışları, iş performansları ve örgütsel performans üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olacağı dile getirilmektedir (Pan vd., 2014: 131). Dolayısıyla, örgüt temelli özsaygının rol ötesi davranışlar üzerindeki pozitif etkisi beklenen bir sonuçtur. Ulaşılan bu bulgu, benzer çalışma bulgularıyla örtüşmektedir (Du ve Huang, 2012; Ogunleye vd., 2014).

Aktarılan teorik bilgilerin ve araştırma bulgularının, bazı yönetimsel uygulamaların şekillendirilmesi noktasında yol gösterici ipuçları barındırdığı söylenebilir. Çalışma kapsamında uygulayıcılar açısından, rol ötesi davranışların örgütsel yaşam üzerindeki önemi ve bu davranışların çalışanlarca sergilenmesi için psikolojik sahiplenme ve örgüt temelli özsaygı gibi bir takım öncüllerin gerekliliği ortaya konmuştur. Bunun yanında, örgütler, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyini yükseltmek için çeşitli uygulamalara başvurabilirler. Bu anlamda; Avey ve diğerleri (2009: 174), diğer psikolojik kaynaklar gibi, psikolojik sahiplenmenin de yatırım yapılabilir, yönetilebilir, geliştirilebilir ve ölçülebilir olduğunu dile getirmişlerdir. Psikolojik sahiplenme düzeyinin geliştirilmesi, bu duygu ve tutumun neden olacağı birçok pozitif çıktıyı beraberinde getirecektir. Ayrıca, günümüzde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün elde edilmesi ve korunması üzerinde rol ötesi davranışlar belirleyici hale gelmiştir. Bu nedenle, çalışanların motive edilmesi adına rol ötesi davranışların ödül sistemi içerisinde değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Bundan sonraki çalışmalarda; **i-** değişkenler arasındaki ilişkiler farklı örneklemler üzerinde test edilebilir, **ii-** psikolojik sahiplenme, örgüt temelli özsaygı ve rol ötesi davranışlar farklı öncül ve sonuçlarla ele alınabilir, **iii-** rol ötesi davranışların ödül sistemi içerisinde değerlendirilmesinin birey ve örgüt üzerindeki etkileri incelenebilir ve **iv-** çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin geliştirilmesi adına neler yapılabileceği çalışılabilir.

KAYNAKÇA

Asatryan, V. S. ve Oh, H. (2008), "Psychological ownership theory: An exploratory application in the restaurant industry", Journal of Hospitality & Tourism Research, 32(3), pp. 363-386.

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. ve Luthans, F. (2009), "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes", Journal of Organizational Behavior, 30(2), pp. 173-191.

Bambale, A. J. A. (2013), The Mediating Effect of Psychological Ownership on the Relationship Between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behaviors in Kano, Nigeria, Doctoral Dissertation, Universiti Utara, Malaysia.

Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), pp. 1173-1182.

Bettencourt, L. A. ve Brown, S. W. (1997), "Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction and Prosocial Service Behaviors", Journal of Retailing, 73(1), pp. 39-61.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. ve Alarcon, G. (2010), "A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(3), pp. 601-626.

Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2012), "Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13(2), ss. 197-211.

Du, L. ve Huang, Y. (2012), "The Impact of Organization-Based Self-esteem on Organization Citizenship Behavior: Traditionality as Moderator". Journal of Communication and Computer, 9, pp 1110-1115.

Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. ve Keeping, L. M. (2010), "Self-Esteem and Job Performance: The Moderating Role of Self-Esteem Contingencies", Personnel Psychology, 63(3), pp. 561-593.

Gardner, D. G., Huang, G. H., Niu, X., Pierce, J. L. ve Lee, C. (2015), "Organization-Based Self-Esteem, Psychological Contract Fulfillment, and Perceived Employment Opportunities: A Test of Self-Regulatory Theory", Human Resource Management, 54(6), pp. 933-953.

Ghosh, S. K. (2016), "Linking Perceived Organizational Support to Organizational Identification: Role of Organization Based Self-Esteem", Contemporary Management Research, 12(2), pp. 225-243.

Han, T., Chiang, H. ve Chiang, C. (2013). "The Investigation of the relation between person-organization fit, person-job fit, psychological ownership, and contextual performance: A longitudinal approach", In Proceedings of the International Symposium on Marketing, Logistics, and Business (MLB), September 24-26, Nagoya, Japan.

Jafri, M. H. (2016), "Influence of Psychological Ownership on Psychological Contract Breach", The International Journal of Indian Psychology, 3(2), pp. 150-160.

Karadal, H., ve Akyazı, T. E. (2015), "Psikolojik Sahiplenme ile Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Analizi Üzerinde Aksaray İlinde Bir Araştırma", 3. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-8 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Tokat.

Marks, S. J., ve Davis, J. (2012), "Does User Participation Lead to Sense of Ownership for Rural Water Systems? Evidence from Kenya", World Development, 40(8), pp. 1569-1576.

Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., ve Gardner, J. (2007), "A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings", The Journal of Social Psychology, 147(5), pp 477-500.

Nakip, M. (2004), Pazarlama Araştırmalarına Giriş (SPSS Destekli), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

O'driscoll, M. P., Pierce, J. L., ve Coghlan, A. M. (2006), "The psychology of ownership work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors", Group & Organization Management, 31(3), pp. 388-416.

Ogunleye, A. J., Samuel, O., Olawa, B. D., ve Osagu, J. C. (2014), "Relationship Between Organizational Based Self-Esteem And Organizational Citizenship Behavior Among Selected Secondary School Teachers in Ado Ekiti, Nigeria", British Journal of Psychology Research, 2(2), pp. 26-32.

Pan, X. F., Qin, Q., & Gao, F. (2014), "Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors", Chinese Management Studies, 8(1), pp. 127-148.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., ve Dunham, R. B. (1989), "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", Academy of Management Journal, 32(3), pp. 622-648.

Pierce, J. L., ve Gardner, D. G. (2004), "Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", Journal of Management, 30(5), pp. 591-622.

Pierce, J. L., ve Jussila, I. (2011), Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application, Edward Elgar Publishing, Massachusetts.

Pierce, J. L., ve Rodgers, L. (2004), "The Psychology of Ownership and Worker-Owner Productivity", Group & Organization Management, 29(5), pp. 588-613.

Somech, A., ve Drach-Zahavy, A. (2000), "Understanding Extra-Role Behavior in Schools: The Relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior", Teaching and Teacher Education, 16(5), pp. 649-659.

Tang, T. L. P., ve Ibrahim, A. H. S. (1998), "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel in the United States and in the Middle East", Public Personnel Management, 27(4), pp. 529-550.

Van Dyne, L., Vandewelle, D., Kostova, T., Latman, M. E., ve Cummings, L. L. (2000), "Collectivism, Propensity to Trust and Self-Esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-Work Setting", Journal of Organizational Behavior, 21, pp. 3-23.

Van Dyne, L., ve Pierce, J. L. (2004), "Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior", Journal of Organizational Behavior, 25(4), pp. 439-459.

Vandewalle, D., Van Dyne, L., ve Kostova, T. (1995), "Psychological Ownership: An Empirical Examination of its Consequences", Group & Organization Management, 20(2), pp. 210-226.

Zhu, Y. (2016), "Organization-Based Self-Esteem Affects Employees'exchange Relationship Perceptions and Extrarole Behavior", Social Behavior and Personality, 44(3), pp. 509-518.

SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: KIRŞEHİR İLİNDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

Seyfettin ÖYÜNÇ

SGK Kırşehir İl Müdürlüğü, seyfettinoyunc@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışmada, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir ilişki olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Kırşehir ilindeki sağlık sektöründe çalışan toplam 303 kişidir. Araştırmada kullanılan veriler, anket tekniği yardımı ile toplanmıştır. Araştırmada, çalışanların kısmen sendikaya bağlı ve yine kısmen sendikal vatandaşlık davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının sendikaya bağlılıkları ile sendikal vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Sendikal bağlılığın boyutlarından; sendikal sadakat ve sendikal istekliliğin, sendikal vatandaşlık davranışının boyutlarından; örgüte dönük ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikaya Bağlılık, Sendikal Vatandaşlık Davranışı, Sağlık Sektörü

Giriş

Sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı konuları temelde örgütsel davranış literatürüne dayansa da özellikle son yıllarda araştırmacılar tarafından çalışanın üyesi olduğu sendika ile de ilişkilendirilerek incelenmeye başlanmıştır. Türkiye'de de özellikle son yıllarda hükümetlerin teşviki ile kamuda sendikalı çalışan sayısının artması sonucu üye bazında sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeyinin ne olduğu ve bu kavramlar arasında nasıl bir ilişkiden söz edilebileceği sorularına yanıt bulabilmek için bu araştırma kurgulanmıştır. Çalışmada üç boyutlu sendikal bağlılık ile iki boyutlu sendikal vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen uluslararası literatürde Tetrick (1995), Tan ve Aryee (2002) ile Snape vd. (2014) tarafından yapılan çalışmalara rastlanırken, Türkçe alan yazında kavramları ampirik olarak bir arada ele alan her hangi bir çalışmaya rastlanmadığı, Türkçe alan yazındaki sınırlı sayıdaki çalışmada kavramların ayrı ayrı incelenmiş olduğu tespit edilmiştir (Bilgin (2003), Demirbilek ve Çakır (2004), Keser vd. (2014), Demirtaş vd. (2015). Bu nedenle özellikle Türkçe alan yazında her iki kavram arasındaki ilişkiyi ele alan her hangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması yapılacak olan bu çalışmanın, önce yerli sonra da uluslararası alan yazının zenginlik kazanmasına katkı sağlayabilmesi yönünden önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırma sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramlarının kuramsal olarak ele alındığı kuramsal çerçeve ile Kırşehir ilindeki sağlık çalışanları ile yapılan görgül araştırmanın sonuç ve bulguların yer aldığı kısımdan oluşmaktadır..

1. Kuramsal Çerçeve

Sendikaya bağlılık, üyenin sendikasını ne kadar, nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunu ortaya koyan bir kavram olarak, örgütsel bağlılık kavramından doğmuştur. Bu konudaki literatür, büyük ölçüde örgüte bağlılık konusundaki kuramsal ve ampirik araştırmalara dayalı olarak gelişmiştir (Bilgin, 2007: 44). Bir başka deyişle sendikal bağlılık; kişinin üyesi olduğu sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllü olması ve örgütlü işgücünün amaçlarına inanması" anlamına gelmektedir. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında sendikaya bağlılık kavramının; "sendikaya sadakat", "sendikaya karşı sorumluluk", "sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllü olma" ve "sendikalılığın önemine inanma" şeklinde dört boyutunun olduğuna işaret edilmektedir (Gordon vd, 1980; Demirbilek ve Çakır, 2004). Sendikaya sadakat, üyenin sendikasından gurur duyması, karşılıklı ilişkiye dayalı olarak ihtiyaçlarını karşılaması ve bu yüzden de sendikaya olan üyeliğini devam ettirmeye istekli olması ile açıklanan bir boyuttur (Demirbilek ve Çakır, 2004). Sendikaya karşı sorumluluk, üye olmanın gerekli kıldığı davranış, eylem ve yükümlülüklerin gereğini yerine getirme ile ilgili olan boyuttur. Sendika için çalışmaya isteklilik,

üyenin üye olmanın gerektirdiği normal davranışların ötesine geçen gönüllülük kapsamındaki ekstra rol davranışlarını içeren bir boyuttur. Son boyut ise üyelerin sendikalarına yönelik kökleşmiş tutumlarını, değer ve amaçlarına olan inançlarını ifade eden ve sendikacılık konusunda üyelerin ideolojik inançları ile ilgili olan sendikalılığın önemine inanma boyutudur (Demirbilek, 2008).

Sendikal vatandaşlık davranışı, sendika üyelerinin yapmak zorunda olmadığı ancak sendikaya ve üyelerine fayda sağlayan davranışlardır. Sendikal vatandaşlık davranışları; üyeler arası dayanışmayı, zamanı ve kaynakları insanlarla paylaşmayı, işbirliğini, gönüllülüğü ve sendikanın etkisini güçlendirmeyi içerir. Bu bağlamda sendikal örgütlenmeler için örgütsel vatandaşlık davranışı; sendika üyelerinin sendikal çalışma ve etkinliklere gönüllü olarak ve fazladan çaba göstererek katılması olarak tanımlanabilir (Skarlicki ve Latham, 1996). Sendikal vatandaşlık davranışı, örgütü desteklemeye dönük ve örgüt üyelerini desteklemeye dönük vatandaşlık davranışı olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koyabilmektir.

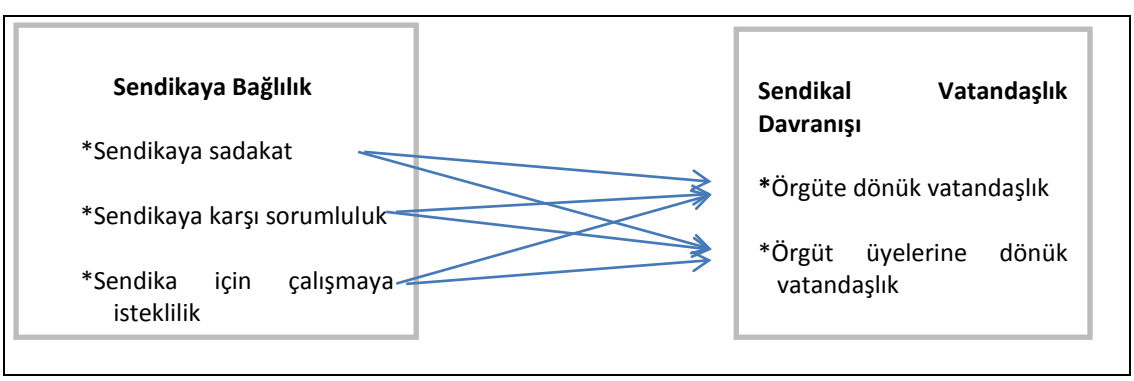
2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, sendikaya bağlılık ile sendikal vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir etkileşim olduğu sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama tekniği ankettir. Anket verileri Kırşehir ilindeki sağlık sektöründe çalışan personelden toplanmıştır. Sendikaya bağlılığın ölçümünde Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980) tarafından geliştirilen Sendikaya Bağlılık Ölçeği'nin Kelloway vd.(1992) tarafından 13 maddeye indirgenen şekli bu araştırmada kullanılırken, sendikal vatandaşlık davranışının ölçümünde ise Skarlicki ve Latham (1996) tarafından geliştirilen toplam 8 madde ve iki alt boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklere ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan alfa güvenilirlik katsayıları 0,70 kesme değerinin üzerindedir.

2.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmada öncelikle, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan hareketle sendikaya bağlılık ile sendikal vatandaşlık davranışı arasında da benzer bir ilişki olduğu varsayımından hareket edilmiştir. Yine ilgili alan yazına bakıldığında da özellikle Tetrick (1995), Tan ve Aryee (2002) ile Snape vd. (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da bahse konu ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu literatürden ve varsayımsal ilişkilerden hareketle araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Hipotezleri:

H_1:Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya sadakat ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_2:Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_3:Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_4: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya sadakat ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_5: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_6: Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

2.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ve temel değişkenlere ilişkin bulgular ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler Tablosu

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	150	49,5	Medeni Durum	Bekâr	68	22,4
	Kadın	153	50,5		Evli	235	77,6
Yaş	20-29	49	16,2	Eğitim Düzeyi			
	30-39	97	32		Lise	67	22,1
	40-49	111	36,6		Ön Lisans	121	39,9
	50-59	42	13,9		Lisans	95	31,4
	60-69	4	1,3		Lisansüstü	12	4
Pozisyon	Yönetici	5	1,7		İlköğretim	8	2,6
	Memur	298	98,3				
Üye Olunan Sendika	Kamusen	104	34,3				
	KESK	27	8,9				
	Memursen	172	56,8				
Toplam		303	100				

Tablo 1 incelendiğinde 303 çalışanın yarı yarıya kadın ve erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Evli olan çalışanlar %78 gibi önemli bir oranı temsil etmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında ise 40-49 yaş aralığının % 37 ile ilk sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Örneklemin eğitim düzeyi olarak yüksek bir kitle olduğundan söz edilebilir. Zira ön lisans ve lisans mezunu oranının toplamda %62 önemli bir oranı temsil ettiği görülmektedir. Yöneticilerin toplam örneklem içinde oldukça düşük bir azınlığı temsil ettiğinin altı çizilmelidir. Örneklemin bağlı olunan sendika bakımdan % 57'sinin Memursen, %34'ünün Kamusen yaklaşık %9 gibi düşük bir oranının ise KESK üyesi olduğu görülmektedir. Bu oranların bu şekilde dağılmasının en önemli gerekçesi araştırmanın yapıldığı ilin görece daha muhafazakâr bir il olan Kırşehir'de yapılmasının etkili olduğu söylenebilir. Ama sendikalı çalışan sayılarına göre değerlendirdiğimizde ise; Memursen üyelerinin yaklaşık olarak % 12 sine, Kamusen üyelerinin % 24'üne, Kesk üyelerinin %52 sine ulaşılmıştır.

Bu çalışmada, sağlık çalışanları açısından sendikaya bağlılığın; sendikal sadakat, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik boyutları ile sendikal vatandaşlığın örgüte ve örgüt üyelerine yönelik vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki etkileşimi analiz eden bir regresyon modelleri ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamındaki değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar katsayıları Tablo 2'te yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Arit.Ort	1	2	3	4	5
1.Sendikaya Sadakat	3,14	1	0,42**	0,61**	**0,66****	**0,46****
2. Sendikaya Karşı Sorumluluk	3,38	0,42**	1	0,34**	**0,35****	**0,29****
3. Sen. İçin Çalışmaya İsteklilik	2,92	0,61**	0,34**	1	**0,61****	**0,38****
4. Örgüte Dönük Vat. Davr.	2,77	0,66**	0,35**	0,61**	1	0,57**
5.Örgüt Üyeler. Dönük Vat. Davr.	3,51	0,46**	0,29**	0,39**	0,57**	1

** Korelasyon, p < 0,01 seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

Sağlık çalışanlarının sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları 1 Kesinlikle Katılmıyorum - 5 Kesinlikle Katlıyorum değerleri üzerinden ölçülmüştür. Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakatin 1 ile 5 değerleri üzerinden ortalaması 3,14, sendikaya karşı sorumluluk değişkeninin ortalaması 3,38 ve sendikaya karşı çalışmaya isteklilik değişkeninin ortalaması ise 2.92'dir. Bu sonuçlara göre sağlık çalışanlarının sendikaya orta düzeyde bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Sendikal vatandaşlık davranışının boyutlarından örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı değişkeninin 3.51 ile katılıyorum seçeneğine yakın, örgüte dönük vatandaşlık davranışının ise 2,77 ile kararsızım seçeneğine yakın bir değer aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle sağlık çalışanlarının sendikal vatandaşlık davranışı gösterme konusunda net bir tutum içinde olmadıklarından söz edilebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya sadakatin örgüte dönük vatandaşlık davranışı (r = 0,66) ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı (r = 0,46) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların sendikaya olan sadakatleri arttıkça, örgüte ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışlarının da arttığından söz edilebilir. Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüte (r=0,35) ve örgüt üyelerine dönük (0,29) vatandaşlık davranışı arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde sendikal bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüte dönük (r=0,61)ve örgüt üyelerine dönük (r=0,38) vatandaşlık davranışı arasında yine orta ve zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle sendikaya bağlılık arttıkça sendikal vatandaşlık davranışının da artma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir.

2.4. Regresyon Analizi ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

2.4.1. Sendikaya Sadakatin, Sendikaya Karşı Sorumluluğun ve Sendika için Çalışmaya İstekliliğin Örgüte Dönük Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Sendikaya sadakatin, sendikaya karşı sorumluluğun ve sendika için çalışmaya istekliliğin örgüte dönük vatandaşlık davranışını yordama gücünün anlamlı olduğu regresyon analizi ile tespit edilmiştir. [F= 103,375, p<0,000]. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,509'dur. Bu sonuç örgüte dönük vatandaşlık davranışı değişkenindeki varyansın 0,509'unun sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik değişkenlerinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Çoklu Regresyon Modeline İlişkin Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Beta	T	Sig.
	B	Stn. Hata			
1 (Sabit)	-,080	.187		-,430	.000
Sen. Sadakat	.493	.062	.423	7,941	**.000**
Sen. Sorumluluk	,065	.050	.059	1,306	.192
Sen. İsteklilik	.369	.056	.340	6,615	**.000**

Bağımlı Değişken: Örgüte Dönük Vatandaşlık Dav.

Bu sonuçlara göre "Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır." şeklindeki H_1 hipotezi (sig. 0,00) kabul edilmektedir. Yine "Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır." şeklindeki H_3 hipotezi (sig. 0,00) de kabul edilmektedir. Fakat "Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır." biçimindeki H_2 hipotezi (sig. 0,192) ise reddedilmektedir.

2.4.2. Sendikaya Sadakatin, Sendikaya Karşı Sorumluluğun ve Sendika için Çalışmaya İstekliliğin Örgüt Üyelerine Dönük Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Sendikaya sadakatin, sendikaya karşı sorumluluğun ve sendika için çalışmaya istekliliğin örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışını açıklama gücünün anlamlı olduğu çoklu regresyon analizi ile tespit edilmiştir. [F= 31,590, p<0,000]. Bu sonuç örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı değişkenindeki varyansın 0,23'ünün sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik değişkenlerinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Çoklu Regresyon Modeline İlişkin Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Beta	T	Sig.
	B	Stn. Hata			
1 (Sabit)	1,565	.219		7,156	.000
Sen. Sadakat	.359	.073	.328	4,943	**.000**
Sen. Sorumluluk	,109	.058	.105	1,871	.062
Sen. İsteklilik	.153	.065	.150	2,343	**.020**

Bağımlı Değişken: Örgüt Üyelerine Dönük Vatandaşlık Dav.

Bu sonuçlara göre "Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır." şeklindeki H_4 hipotezi (sig. 0,00) kabul edilmektedir. Yine "Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendika için çalışmaya isteklilik ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır." şeklindeki H_5 hipotezi (sig. 0,02) de kabul edilmektedir. Fakat "Sendikaya bağlılığın boyutlarından sendikaya karşı sorumluluk ile örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır." biçimindeki H_6 hipotezi (sig. 0,06) ise reddedilmektedir.

2.4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışının Boyutları Açısından Farklılık Analizi Sonuçları

Katılımcıların sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarının cinsiyete ve üye olunan sendikaya göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	N	$\overline{X}$	**t**	**df**	**Sig. (2-tailed)**
Sendikaya Sadakat	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 3,00 Erkek: 3,29	2,683	301	**,008**
Sen. Sorumluluk	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 3,27 Erkek: 3,56	3,138	301	**,002**
Sen. İsteklilik	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 2,69 Erkek: 3,16	4,254	301	**,000**
Örg. Dönük Vat.	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 2,54 Erkek: 3,00	3,857	301	**,000**

Örg. Üyelerine Vat. Davr.	Kadın= 153 Erkek =150	Kadın: 2,54 Erkek: 3,00	3,528	301	**,000**

Tablo 5'de görüldüğü üzere çalışanların cinsiyetlerine göre sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlerine bakıldığında bütün boyutlar itibari ile erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek düzeyde sendikal bağlılığa ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu sonucun çıkmasında erkeklerin kadınlara göre daha çok sendikal mücadelenin içine bulunduklarının etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 6. Üye Olunan Sendikaya Göre F Testi Sonuçları

	N	**Ort.**	**df**	**Meansqur.**	**F**	**Sig.**
Sendikaya Sadakat	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,54 3,72 2,82	2	21,697	30,517	**,000**
Sen. Sorumluluk	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,62 3,73 3,19	2	7,656	8,566	**,000**
Sen. İsteklilik	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,20 3,22 2,71	2	9,203	9,905	**,000**
Örg. Dönük Vat.	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,13 3,05 2,50	2	13,902	13,007	**,000**
Örg. Üyelerine Vat. Davr.	Kamusen=104 KESK=27 Memursen=172	3,90 3,59 3,26	2	13,594	14,527	**,000**

Tablo 6'ya bakıldığında; F testi sonuçlarının (sig. 0.00) anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre üye olunan sendikaya göre sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına göre farklılığın sendikal vatandaşlık davranışının her iki boyutu açısından da Memursen'den kaynaklandığı tespit edilmiştir. Zira Memursen üyelerinin yanıtlarının ortalamalarına bakıldığında diğer sendikalara göre daha düşük sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Bunda Memursen'in siyasi iktidara yakın ve yetkili sendika olması üyelerinin arasında daha az tutkunluk olmasının etkisi olabilir.Scheffe testi sonuçlarına göre sendikaya bağlılık düzeyleri arasındaki temel farklılığın ise KESK'ten kaynaklandığı KESK'e bağlı sendika üyelerinin sendikaya bağlılık boyutları itibariyle en yüksek ortalama değerlerine sahip olduğu görülmektedir. En düşük bağlılık ortalaması düzeyinin ise Memursen üyelerinde olduğu tespit edilmiştir. Burada da yine Memursen'in siyasi iktidara yakın bir sendika olması ve üyelerinin de bu etkiden dolayı daha fazla olmasının etkisinin olduğundan bahsedilebilir. Diğer sendikaların ise daha çok muhalif bir duruş sergilemesinin üyeleri arasında sendikal bağlılık düzeyinin yüksek seyretmesine bir neden teşkil edebileceği düşünülmektedir. Çalışanların sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarının medeni durumlarına yaşa ve eğitim düzeyine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

3. Sonuç

Sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılan bu çalışmada bir dizi sonuçlara ulaşılmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışamadan elde edilen sonuçlara göre, yanıtlayıcıların sendikaya bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerinin ortalamanın üzerine çıkmadığı görülmüştür. Genel olarak sendikaya bağlılık ile sendikal vatandaşlık davranışlarının boyutları arasında pozitif yönlü yer yer orta ve düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu gözlenmiştir. Sendikal bağlılığın boyutlarından sendikal sadakat ve sendikal istekliliğin sendikal vatandaşlık davranışının boyutlarından örgüte dönük ve örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkileye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu

bulgular, literatürde daha önce Tetrick (1995), Tan ve Aryee (2002) ile Snape vd. (2014) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir.

Sendikalar açısından değerlendirme yapacak olursak, bu çalışmada sendikaların üyelerinin bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları oluşturmak için daha fazla gayret göstermeleri gerektiği söylenebilir. Üyelerin daha aktif rol oynayacağı faaliyetler, çalışanların sendikal bağlılık düzeylerinde olumlu etkiler yaratabilecektir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde çalışmanın sendikalara da olumlu yönde katkıları olabilecektir. Çalışmanın sadece sağlık çalışanlarına yapılmasının bir kısıt olarak değerlendirilmesi mümkünse de çalışmanın yapıldığı kesimin kamu personeli olması hasebiyle diğer kamu personelinin tutumlarıyla bu çalışmanın sonuçlarının kamu çalışanlarının çalışma hayatına bakış açısı ve çalışma alanlarının benzer özellikler göstermesi yüzünden benzerlik gösterebileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın daha büyük örneklem düzeyinde ve farklı il ya da bölgelerde yapılması literatürün zenginlik kazanmasına yardımcı olabilecektir. Ayrıca her sendika kolunda eşit sayıda katılımcıya ulaşılamaması çalışma için ayrı bir kısıt oluşturmuşken ileri ki araştırmalar için bu kısıtın da giderilmesi faydalı olacaktır. Çalışma Kırşehir ilindeki sağlık çalışanları üzerinde yapıldığından, verilerin çalışanların öznel görüşlerine dayanması, sonuçların nesnelliğini ve genellenebilirliğini etkilediğinden bulguların temkinli değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

Bilgin, L. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 5, 12-31.

Bilgin, L. (2007), Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Ya. No:1737.

Demirbilek T. ve Çakır Ö. (2006)," İkili Bağlılık: Hem Sendikaya hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi" İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayını, Cilt. 55,Sayı:1. 2006.

Demirbilek, T., Çakır, Ö.(2004). *Sendikal Bağlılık*, Petrol-İş Yayın:91, İstanbul.

Demirtaş, H., Özer, N. Atik, S ve Kırbaç, M. (2015), Sendikal Vatandaşlık Davranışı ve Sendikal Kimlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, ss.77-93.

Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980a). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. Journal of Applied Psychology, 65(4), 479-499. doi:10.1037/0021- 9010.65.4.479

Kelloway, E. K., Catano, V., & Southwell, R. (1992). The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,65,* 197–212.

Keser, A., Yılmaz G. ve Köse S. (2014), Antecedents of Union Commitment in Turkish Food and Transportation Sector, Çalışma ve Toplum, Sayı 2014/1, pp.85-102.

Skarlicki, D. and Latham, G. (1996). Increasing citizenship behavior with a labour union: A test of organizational justice theory. Journal of Applied Psychology, 81(2), 161-169

Skarlicki, D.P., and Latham, G.P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: a test of organizational justice theory, *Journal of Applied Psychology*,81,161–169,

Snape, E., Redman T. and Gould-Williams, J. (2014), How "Collective" is Union Citizenship Behavior? Assessing Individual and Coworker Antecedents, ILR Rewiev, 67(4), pp.1306-1325.

Tan, H.H., Aryee, S., (2002), Antecedents and outcomes of union loyalty: A constructive replication and an extension, *Journal of Applied Psychology*, 87(4):715-722.

Tetrick, L. E. (1995). Developing and maintain union commitment: A theoretical framework. Journal of organizational Behavior, 16, 583–595.

HİZMETKÂR VE İSTİSMARCI LİDERLİK TARZLARININ DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Yrd.Doç.Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, keremsenturk@duzce.edu.tr

Çağlar AKBAŞ

Düzce Üniversitesi, İşletme ABD, cakbas@albarakaturk.com.tr

Gülşah TURAN

Düzce Üniversitesi, İşletme ABD, g.turan88@hotmail.com

ÖZET

Gerçekleştirilen araştırmanın temel amacı birbirine zıt iki liderlik türü olan hizmetkar ve istismarcı liderlik türlerinin işletmeye karşı beslenen duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemektir. Nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılarak Düzce'de bankacılık sektörü çalışanlarından veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ayrı ayrı etki düzeyleri ele alındığında hizmetkar liderliğin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi bulunurken istismarcı liderliğin negatif etkileri görülmektedir. Değişkenler birlikte ele alındığında ise istismarcı liderliğin etkisi ortadan kalkmakta ve hizmetkar liderlik pozitif etkisini devam ettirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkar Liderlik, İstismarcı Liderlik, Duygusal Bağlılık, Bankacılık Sektörü

1. Giriş

Zıtlıklar varlığın farkına varılması açısından önemli bilgiler taşımaktadır. Gündüzün varlığını ve değerini gecenin varlığıyla, sıcağın değerini soğuğun etkisi ile daha iyi kavrayabilmekteyiz. Bu bağlamda kurgulanan araştırmamızda bir liderlik tipinin değerini ve önemini anlamak için onun zıt liderlik tipi ile birlikte ele alınması planlanmıştır. Dolayısıyla hizmetkar ve istismarcı liderlik tipleri birlikte ele alınarak işletme için farklı bağlılık tiplerinden en çok arzu edileni olan duygusal bağlılık üzerinde etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Arzu edilen amaca ulaşılabilmek için değişkenler ile ilgili literatür taranmış, metodolojik süreç ortaya konulmuş, araştırma modelinde bahsi geçen hipotezler test edilerek bulgular paylaşılmıştır. Ortaya çıkan bulgular literatür sonuçları ile kıyaslanarak tartışılmıştır.

2. Literatür Taraması

Araştırmanın bu kısmında araştırma değişkenleri olan hizmetkar liderlik, istismarcı liderlik ve duygusal bağlılık değişkenleri ile ilgili literatür taraması sonucunda ulaşılan bilgiler paylaşılacaktır.

2.1. Hizmetkar Liderlik

Hizmetkar liderlik kavramı temelleri Greenleaf'in 1977 yılındaki çalışmasında "en iyi lider hizmet eden liderdir" fikri ile atılmıştır (Greenleaf, 2002). Greenleaf (2002) ütopyasında savaşlar, yıkımlar, yabancılaşma, yoksulluk, ayrımcılık ve aşırı nüfus gibi sorunlarla yüzleşen yeni dünya düzeninin tekrar işler ve insanlığa faydalı bir şeyler sunabilir bir hale gelebilmesi için hizmetkar liderlik kavramının altında yatan mantığın anlaşılması ve yaşatılması gerektiğini belirtmiştir. Greenleaf (2002) hizmetkar liderliği şu satırları ile anlatmaktadır:

> *"Önce tabi bir duyguyla başlar; insan hizmet etmek, yalnız hizmet etmek ister. Sonra bilinçli bir tercihle liderlik etmeyi arzu eder"*

Ona göre hizmet etme düşüncesi insanın içinde varolan doğal bir duygudur ve öncelikle bunu harekete geçirmek gereklidir. Daha sonra birey aldığı kararlar aracılığı ile liderliğe yönelebilir ki bu belki de hizmetkar liderliği diğer liderlik türlerinden ayıran en temel farklılıklardan biridir. Çünkü ona göre önceliği liderlik olan birey içindeki güç ve maddiyat edinme arzusunu yatıştırma çabası içindedir.

Önceliği hizmet etmek olan lider ise hizmet ettiğim insanlar sağlıklı bir birey olarak yetişti mi?, hizmetkar olma konusunda daha sağlıklı, akıllı, özgür, otonom düşünüp, davranabilecek hale gelebildiler mi? ve yaptığımız hizmetlerin toplumdaki en ayrıcalıksız kesim üzerinde ne gibi etkileri oldu? gibi soruların cevaplarının arayışı içinde olurlar (Greenleaf, 2002). Hizmetkar liderler başkalarının ihtiyaçlarına, istek ve arzularına kendilerininkinden daha çok önem verirler. Bu liderlik türünün güdüleyici motivi yönetmekten çok hizmet etmektir (Sendjaya ve Sarros, 2002). Patronluk veya liderlikten çok çalışanlara yardımcı olmaya ve onların gelişim süreçlerini hızlandırma adına hizmetkar olmayı amaçlayan bir liderlik yaklaşımıdır (Stone vd., 2004). Literatüre göre hizmetkar liderlerin genel özellikleri vizyon sahibi olma, dürüstlük, tutarlılık, güven verme, hizmet etme, model kişi olma, öncülük etme, başkalarını takdir etme ve güçlendirme olarak sıralanmaktadır (Russell ve Stone, 2002).

Farklı araştırmacılar hizmetkar liderlik kavramının teorik yönü ile birlikte pratik kısmına yönelik birçok çalışma gerçekleştirmişlerdir. Patterson (2003) oluşturduğu hizmetkar liderlik modelinde kavramı alçakgönüllülük, vizyon, güven, fedakarlık, güçlendirme, hizmet, ahlaki sevgi olmak üzere toplam yedi boyut altında ele almıştır. Winston (2003) ise Greenleaf ve Patterson'un modellerini inceleyerek, Patterson'un da modelini içine alan ve takipçilerin ahlaki sevgisi, lidere bağlılık, öz-yeterlik, içsel motivasyon, lidere ve liderin çıkarlarına yönelik fedakarlık ve hizmet boyutlarından oluşan altı boyutlu bir yapıda hizmetkar liderliği incelemiştir. Page ve Wong (2000) ise geliştirmiş oldukları modelde hizmetkar liderliği, kişilik, ilişki, görev ve süreç boyutlarında değerlendirmekte ve liderliği toplumu ve kültürü etkileyen bir birey olarak tanımlamaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan Reed, Vidaver- Cohen ve Colwell (2011) tarafından geliştirilen Yönetici Hizmetkâr Liderlik modelinde ise kavram kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakarlık, eşitlik ve ahlaksal bütünlük olmak üzere beş boyutta ele alınmıştır. Buna göre hizmetkar lider; başkalarının başarmasına yardımcı olma, iş görenlerin liderlik gizilgüçlerini besleme, başkalarını dinleme, karardan en çok etkilenenlerle karar verme süreçlerini paylaşma, bireysel farklılıklara değer verme, birliktelik ruhunu ve örgütsel adanmışlığı teşvik etme, başkalarına karşı kendini düşünmeden yapıcı hizmetlerde bulunma, örgüt içinde kendini başkalarından üstün görmeme, öğrenme ve etkilemenin çok yönlü bir süreç olduğunu anlama, iş görene güven verme, şeffaflığı ve dürüstlüğü teşvik etme, kişisel amaçları gerçekleştirmek için kimseyi aldatmama, özgürce yanlışları kabul etme ve birlikteliği kâr ve maddi kazanımlara tercih etme gibi davranışlarda bulunmaktadır (Konan vd, 2015: 138-139).

Schneider ve George (2011) hizmetkar liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu, hizmetkar liderliğin gönüllü yapılan hizmetlerde dönüşümcü liderliğe kıyasla daha etkili olduğu, bağlılığı teşvik ettiği ve görevinden ayrılma ile ters ilişkili olduğunu belirtmiştir. Chung ve diğerleri (2010) yaptıkları çalışma sonucunda hizmetkar liderliğin algılanan iş tatmini ve prosedürel adaleti artırıcı niteliğe sahip olduğunu ortaya koymuştur.

2.2. İstismarcı Liderlik

Genel olarak yapılan araştırmalarda liderlerin işletme içinde ve çalışanlar üzerindeki pozitif etkilerine yer verilmektedir. Liderlerin kötü davranışlarının çalışanlar üzerinde işi bırakma, iş ve yaşamdan tatmin olma düzeyinin düşmesi, örgütsel bağlılıkta düşüş, aile ve iş yaşamında çatışma yaşanması ve psikolojik stres gibi birçok olumsuz sonuçları olduğu belirtilmektedir (Tepper, 2000).

Yediyüz kişinin katıldığı bir araştırma sonucunda çalışanların %31'i yöneticilerinin kendileri ile konuşmadığını, %27'si yöneticilerinin kendileri hakkında diğer çalışan ve yöneticilere olumsuz yorumlar aktardığını, %39'u yöneticilerinin kendilerine verdiği sözleri tutmadıklarını, %24'ü yöneticilerinin özel hayatlarına karıştığını ve %23'ü ise yöneticilerinin kendi hatalarını örtmek için başkalarını suçladığını belirtmektedir (Ray, 2006).

Kötü niyetli bir yönetimin, iş çevresindeki tansiyonu artırdığı, duygusal tükenmeye yol açtığı ve işten ayrılma niyetini kuvvetlendirdiği görülmektedir (Harvey vd., 2007). Yapılan araştırmalara bakıldığında yıkıcı liderlik kavramı kapsamında birçok çalışmanın yapıldı görülmektedir. İstismarcı liderlik (Tepper, 2000), sağlığı tehlikeye atan (Kile, 1990), dar görüşlü zorbalar (Ashforth, 1994), zorba (Namie ve Namie, 2000), raydan çıkmış liderlik (Schackleton, 1995), tahammül edilemez liderler

(Lombardo ve McCall, 1984), psikopatlar (Furnham ve Taylor, 2004) ve taciz edici liderler (Brodsky, 1976) bu kapsamda yapılan çalışmalara örnek olarak verilebilir. Bu bağlamda Einarsen ve diğerleri (2007) yıkıcı liderliği "Bir lider yada yöneticinin işletmenin meşru çıkarlarını ihlal edici, örgütün amaçlarını, görevlerini, kaynaklarını, etkinliğini, motivasyonunu yada astların refahını, iş tatminini baltalayıcı olarak ortaya koyduğu sistematik ve devamlı davranışlar bütünü" şeklinde ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan yıkıcı liderlik türü istismarcı liderlik olarak belirlenmiştir. İstismarcı liderlik; astların yöneticinin devamlı haldeki, fiziksel temas haricinde, sözlü ve sözel olmayan düşmanca davranışlarına ilişkin öznel değerlendirmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Tepper, 2000). Yapılan tanımda üzerinde durulması gereken birkaç nokta bulunmaktadır. Öncelikle liderin davranışlarına yönelik yapılan değerlendirmeler öznellik içermektedir. Yani hem değerlendiren kişinin hem de değerlendirilen kişinin kişilik ve demografik özellikleri ile değerlendirme yapılan iş ortamı ve iş arkadaşı algısı gibi etkenler yapılan değerlendirmeleri bireye has kılmaktadır. Diğer bir nokta fiziksel olmayan ve süregelen davranışlardır ki burada belirtilmek istenen hiyerarşik olarak üstlerin astlara yönelik kötü muameleleri kast edilmektedir. Günü kötü geçen bir patronun hıncını o gün astlarından çıkarması eğer devamlılık arz etmiyorsa istismarcı bir lider olarak tarif edilmesine engeldir. Son olarak istismarcı liderlikte vurgulanmak istenen nokta ise devamlılık arzeden davranışların belli bir amacı olmasıdır. Bu amaç kapsamında yönetici astlarına kötü muamelede bulunabilir ancak bunun arkasında yatan neden astların yüksek performans göstermesi yada yapılan yanlışların tolere edilmeyeceğinin belirtilmesi olmakla birlikte kesinlikle astlara zarar vermek değildir (Tepper, 2007).

Bies (2001) istismarcı bir liderin tezahürünün insanların içinde eleştirme, yüksek sesli ve sinirli öfke nöbetleri, edepsizlik, düşüncesizce eylemlerde bulunma ve çevresindekileri baskı altında tutma gibi eylemler şeklinde gerçekleştiğini belirtmektedir.

İstismarcı davranışlar sergileyen liderler birçok örgütsel çıktı üzerinde negatif etkilere yol açabilmektedir. İstismarcı davranışlar sergileyen liderlerin işletme içindeki prosedürel adalet algısını ve çalışanların örgütsel vatandaşlık algısını negatif yönde etkilediği (Zellars vd., 2002), çalışanların olumsuz duygulanımlarını ve depresyon düzeylerini artırdığı (Tepper vd., 2006), performans değerlendirmesi ve performans çıktıları üzerinde negatif yönde etkiye sahip olduğu (Harris vd., 2007; Tepper vd., 2011), iş tatminini ve örgütsel bağlılığı düşürdüğü, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sapkın davranışları artırdığı (Tepper vd., 2009), duygusal tükenmeyi artırdığı ve işe adanmayı azalttığı (Aryee vd., 2008), algılanan örgütsel destek algısını düşürdüğü (Shoss vd., 2013) ve işletme içindeki tükenmişlik algısı, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasını artırıcı yönde etkileri olduğu belirtilmektedir (Carlson vd., 2012).

2.3. Duygusal Bağlılık

İşletmeler faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirmek için bağlılık sahibi çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan ilişkisinin en kilit noktası olma özelliğini taşımaktadır. Örgütsel bağlılık araştırmalarında en çok kabul gören tanımlama Porter, Steers, ve Mowday' e aittir (Ehtiyar vd., 2006). Porter ve diğerlerinin (1973) yaptığı tanıma göre örgütsel bağlılık "bireyin kendini belirli bir örgüte ait hissetmesi ve kendini örgütün parçası saymasına yönelik duyduğu histir". Porter ve diğerleri (1973) bu bağlılığı; 1.Örgütsel amaçları ve hedefleri kabullenme inancı, 2.Örgüt için gönüllü olarak daha çok çalışmayı istemek, 3.İşletmede kalıcı olmayı kesin olarak arzulamak, olarak üç faktör altında ifade etmişlerdir.

Örgüte bağlılık gösteren çalışanlar örgütün sadık ve verimli üyeleri olarak karakterize edilmektedir (Furtmueller vd., 2011). Joo ve Park (2010) yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel öğrenme kültürü, gelişimsel geri besleme süreci ve işletme içinde amaçlara yönlendirme faaliyetleri gibi faktörlerin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olduğunu belirtmektedir.

Uzun yıllar örgütsel bağlılık konusu üzerinde araştırmalar gerçekleştiren Allen ve Meyer 1984 yılında yaptıkları çalışmada öncelikle bağlılık konusunu duygusal ve devamlı bağlılık olarak iki bileşen kapsamında incelemişlerdir (Meyer vd., 2002). Daha sonra yaptıkları araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılık kavramına üçüncü bir bileşen olan normatif bağlılık bileşenini eklemişlerdir (Allen ve Meyer,

1990). Duygusal, devamlı ve normatif bağlılığı örgütsel bağlılığın bileşenleri olarak görmek örgütsel bağlılığın tipleri olarak görmekten daha uygundur. Çünkü bir çalışan bu üç bağlılık bileşenini farklı derecelerde tecrübe edebilir (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde bu konu ile ilgili birçok çalışma yapıldığı, farklı değişkenler yardımı ile açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti (Stallworth, 2003; Stallworth, 2004; Labatmediene, 2007), örgütsel değişim (Yousef, 2000;), örgütsel kültür (Silverthorne, 2004), liderlik davranışları (Rowden, 2000), iş değerleri (Elizur ve Koslowsky, 2001), aşılama süreci (içsel iletişim) (Haigh ve Pfau, 2006), örgüt iklimi (Yüceler, 2009), örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003), iş tatmini (Akar ve Yıldırım, 2008), örgütsel adalet (Yaylı ve Çöp, 2009) gibi değişkenler arasındaki ilişkiler araştırma konusu olmuştur.

Duygusal bağlılık, işgörenin kendini çalıştığı işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmesi, kendini işletme ile özdeşleştirmesini ifade etmektedir (Meyer vd,, 1998). Curtis ve diğerleri (2009) duygusal bağlılığı örgütsel değerleri özümseme ve kabullenme olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık konusu bileşenlerine ayrılmış olmasına rağmen yapılan çalışmalar genellikle duygusal bağlılık bileşeni üzerinedir. Bunun temel nedeni ise işletmelerin arzuladıkları örgütsel sonuçlara ulaşmada duygusal bağlılığın önemli ve güçlü bir ilişki içinde olmasıdır (Wasti, 2003)

3. Yöntem

Araştırma yöntemi olarak gerek kavramsal gerek elde edilmesi gerekli veriler açısından nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu başlık altında araştırma evren ve örneklemi, veri toplama tekniği, kullanılan ölçekler, araştırma modeli, hipotezler ve araştırma sınırlılıkları konusunda bilgiler paylaşılacaktır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında Düzce'de bankacılık sektöründe çalışan bireylerin hizmetkar ve istismarcı liderlik algılarının duygusal bağlılık düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Evrenin tamamına ulaşmanın zor veya evrenin tam olarak hesaplanamadığı durumlarda evreni temsil edebilecek nitelikte örneklem alma yoluna gidilmektedir. Evrenin belirlenemediği durumlarda genel bir kural olarak minimum gözlem sayısının değişken sayısının 5 katından fazla olması kuralı uygulanmıştır. Genel kabul gören değişken/gözlem oranının en az 1/3 veya 1/4 olduğu ve 1/5 değişken/gözlem oranının ideal ölçüleri temsil ettiği belirtilmektedir (Nakip, 2003). Araştırmada kullanılan hizmetkar liderlik ölçeği 20 ifadeden, istismarcı liderlik ölçeği 13 ifadeden ve duygusal bağlılık ölçeği 6 ifadeden oluşmaktadır. Buna göre ihtiyaç duyulan gözlem sayısının 39*3 üzerinden 117 olması gerekmektedir. Araştırmamız kapsamında Düzce'de bankacılık sektöründe çalışan bireylerden 120 adet anket toplanmıştır. Bunlardan 3 tanesi düzgün bir şekilde doldurulmadığı gerekçesiyle çıkarılmış ve geriye kalan 117 anket üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda bireylerin değişkenlere yönelik algıları hakkındaki genel eğilimlerinin ortaya çıkarılması planlanmaktadır.

3.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket en genel tanımıyla "cevaplandırıcının daha önce belirlenmiş bir sıralamada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme yöntemi" olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd., 2007: 68). Anket tekniğinin tercih edilme sebebi diğer veri toplama tekniklerine göre farklı bölgelerden çok daha büyük gruplara hızla uygulama olanağının olması ve maliyetinin düşük olmasıdır (Büyüköztürk vd., 2012: 124).

Katılımcılar ile ilgili demografik özellikleri belirlemek için kategorik ölçekler kullanılırken, hizmetkar liderlik, istismarcı liderlik ve duygusal bağlılık değişkenleri ile ilgili özellikleri belirlemek için aralık ölçeği (5 aşamalı likert) kullanılmıştır. Katılımcılara mail aracılığı ile ve elden teslim edilmiş, doldurulduktan sonra teslim alınmıştır. Anketlerin dağıtılma ve toplanma süreci 15 Nisan - 30 Mayıs 2016 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

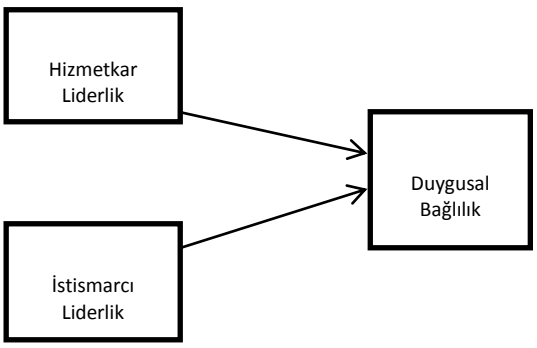
Hizmetkar Liderlik Ölçeği: Reed, Vidaver- Cohen ve Colwell (2011) tarafından geliştirilen Yönetici Hizmetkâr Liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirlik analizleri Konan, Demir ve Karakuş (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Orijinali 25 madde ve beş boyuttan oluşan ölçek araştırmacılar tarafından beş boyutta 20 ifade ile yapısal geçerliliği sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca orijinal ölçeğin güvenilirlik analizlerinde Cronback Alfa katsayısı 0.90 ile 0.95 arasında değişirken Türkçeye uyarlanmış ölçekte bu oranlar 0.80 ile 0.89 arasında değişmektedir ki bu oranlar ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

İstismarcı Liderlik Ölçeği: Tepper (2000) tarafından geliştirilmiş olan istismarcı yönetim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, güvenirlik ve geçerlik analizi Ülbeği ve diğerleri (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizlerinde Cronback Alfa katsayısı Tepper (2000) tarafından 0.90 ve Ülbeği ve diğerleri (2014) tarafından ise 0.97 olarak tespit edilmiştir.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Katılımcıların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlanması ve geçerliliği Wasti (1999; 2003) tarafından yapılan "örgütsel bağlılık" ölçeğindeki duygusal bağlılık boyutu kullanılmıştır.

3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatür araştırması dikkate alınarak oluşturulan araştırma modeli; öncelikle hizmetkar liderlik, istismarcı liderlik ve duygusal bağlılık algısı olmak üzere üç temel değişken ve beş alt boyut olarak kurgulanmıştır. Ancak beş boyut olarak ele alınan hizmetkar liderlik yapısı yapılan açımlayıcı faktör analizleri sonrasında tek boyut altında belirlendiği için araştırma üç temel değişken olarak kurgulanmıştır. Araştırma modeli ile ilgili ayrıntılar şekil 1'de sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'deki model dikkate alınarak araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Öncelikle hizmetkar liderlik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiler kurgulanmıştır. Takipçileri ile empati yapabilen, onların taleplerini ve problemlerini dinleyen, onların duygusal olarak anlayan ve bu noktada onları desteklemeye çalışan, otoriter ve baskıcı olmayan, ilişkilerini güven esasına dayalı olarak yürüten hizmetkar liderlerin, çalışanların kendini çalıştığı işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmesi ve kendini işletme ile özdeşleştirmesi yönünde pozitif etki edeceği öngörülmüştür. Buna bağlı olarak;

H1: Hizmetkar liderlik davranışları çalışanların işletmelerine duygusal bağlılık geliştirmesini pozitif yönde etkilemektedir.

Takipçileri ile alay eden, duygu ve düşüncelerini anlamsız bulan, iş arkadaşlarının önünde küçük düşürücü davranışlarda bulunan, sözünde durmayan, kaba davranan ve yalan söyleyerek ilişkilerini astlarını istismar etme üzerine kuran istismarcı liderlerin çalışanların çalıştığı işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmesi ve kendini işletme ile özdeşleştirmesi yönünde negatif etki edeceği öngörülmüştür.

H2: İstismarcı liderlik davranışları çalışanların işletmelerine duygusal bağlılık geliştirmesini negatif yönde etkilemektedir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yürütülen araştırmanın kapsam, içerik ve metodolojik açıdan birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Kapsam ve içerik açısından bireyin çalıştığı işletmeye yönelik birçok farklı bağlılık türü besleme potansiyeli varken araştırma kapsamında sadece duygusal bağlılık ele alınmış, duygusal bağlılığı etkileyen birçok faktör varken, yalnızca hizmetkar ve istismarcı liderlik algıları değerlendirmeye alınmıştır.

Metodolojik açıdan ise; araştırmada genel olarak Düzce'de bankacılık sektöründe çalışan bireylerin değişkenler konusundaki eğilimleri üzerinden etkileşimi ölçülmeye çalışılmış, diğer şehir veya bölgelerdeki çalışanların bakış açıları yansıtılmamıştır. Araştırma kapsamında sektörel bir ayrıma gidilmiş ve bankacılık sektöründe çalışanlarından elde edilen veriler doğrultusunda analizler gerçekleştirilmiştir. Bu durumlar araştırmanın sınırlılıkları olarak değerlendirilmektedir.

4. Bulgular

Hipotezlerin test edilmesi aşamasında karşımıza parametrik ve nonparametrik analizler olarak iki seçenek çıkmaktadır. Merkezi limit teoremine göre anakütle dağılımları ne olursa olsun, örnek hacimleri yeteri kadar büyükse ($n \geq 30$) örnek ortalamaların örnekleme dağılımları normal dağılıma uymaktadır (Ak, 2010:73; Lumley vd., 2002:154). Barrett ve Goldsmith (1976) ise örnek hacminin 40'dan büyük olduğu durumlarda örnek ortalamaların örnekleme dağılımlarının normal dağılıma uyacağını belirtmektedir. Buna göre hipotezler parametrik analiz yöntemleri ile test edilmiştir.

Bu doğrultuda elde edilen veri seti SPSS 21 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Bulgular katılımcılar ile ilgili demografik özelliklerin incelendiği betimsel analizler, sonrasında araştırma modelini oluşturan değişkenlerle ilgili açımlayıcı faktör analizleri ve basit doğrusal regresyon analizleri incelenecektir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma sürecine dahil edilen katılımcıların önemli bir kısmı (%67) lisans mezunu, aylık gelir düzeyi 2500 TL'nin üstünde (%66) ve 26-32 yaş aralığındaki (%51) kategoriye girmektedir. Katılımcıların önemli bir çoğunluğu (%70) erkek ve evli (%65) olmakla birlikte toplam çalışma süreleri değişkenlik gösterirken (%22 1-4 Yıl, %33 5-8 Yıl, %30 9-12 Yıl ve %15 13 yıl ve üstü) çoğunluğun 6 yıldan fazla bir süredir (%66) bulundukları işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları departmanlar ise bireysel (%41), ticari (29), kurumsal (%7) ve diğer (%23) şeklinde sıralanmaktadır.

4.2. Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Yapı geçerliliğini incelemede amaç, ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkarmak ise "açımlayıcı faktör analizi"; amaç, daha önce belirlenen ölçek faktör yapısının belirlenmesi ise "doğrulayıcı faktör analizi", teknikleri kullanılır (Büyüköztürk vd., 2011: 121).

Tablo 1. Hizmetkar Liderlik Algısı Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
Hizmetkar Liderlik	HL1	,743	,862	71,103	14,221
	HL2	,723	,850		
	HL3	,762	,873		
	HL4	,686	,828		
	HL5	,737	,858		
	HL6	,608	,780		
	HL7	,677	,823		
	HL8	,767	,876		
	HL9	,668	,817		
	HL10	,686	,828		
	HL11	,775	,880		
	HL12	,737	,858		
	HL13	,777	,882		
	HL14	,745	,863		
	HL15	,729	,854		
	HL16	,748	,865		
	HL17	,719	,848		
	HL18	,842	,918		
	HL19	,493	,702		
	HL20	,599	,774		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,945 Approx. ChiSquare: 2519,890 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 71,103				

Araştırmamızda öncelikle araştırma değişkenlerinin kaç faktör altında toplandığını test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2007) sağlıklı bir faktör analizi yapabilmek için KMO değerinin 0.6'dan yüksek olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca Albayrak (2006) KMO testinde 0.70 ile 0.80 arası değerlerin faktör analizi için iyi olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların hizmetkar liderlik algılarına yönelik ortaya konulan 20 önermenin KMO değerinin 0,945 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,00; p<0,05) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2007) temel bir kural olarak her bir değişkenin yük değerinin 0.32 ve daha üzerinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca düşük eşdeğerlik (communalities) gösteren ifadelerin (0,45 altında) de çıkarılması gerekmektedir. Buna göre analize dahil edilen 20 ifadenin faktör yükleri ve eşdeğerlik değerleri incelenmiş ve belirtilen eşik değerlerinin altında ifade olmadığı, 20 ifadenin tek boyut altında toplandığı tespit edilmiştir. Ortaya çıkan tek boyut toplam varyansın %71,103'ünü açıklamaktadır. Buna göre çalışanların hizmetkar liderlik kavramını tek boyutlu bir yapı olarak algıladıklarını belirtebiliriz.

Araştırma kapsamında keşifsel faktör analizi uygulanan bir diğer değişken istismarcı liderlik değişkenidir. Çalışanların liderlerine yönelik negatif davranışları algılamalarına yönelik faktör analizi sonuçları tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. İstismarcı Liderlik Algısı Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
İstismarcı Liderlik	İL1	,712	,844	67,951	8,834
	İL2	,773	,879		
	İL4	,720	,848		
	İL5	,716	,846		
	İL6	,671	,819		
	İL8	,676	,822		
	İL9	,498	,706		
	İL10	,585	,765		
	İL11	,773	,879		
	İL12	,700	,837		
	İL13	,582	,763		
	İL14	,687	,829		
	İL15	,741	,861		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,936 Approx. ChiSquare: 1413,086 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 67,951				

Katılımcıların istismarcı liderlik algılarına yönelik 20 önermenin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla analiz üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Üç aşamada da elde edilen KMO değerlerinin (0,926; 0,934; 0,934) ve Bartlett testi sonuçlarının faktör analizi yapabilmek için uygun olduğu tespit edilmiştir. Birinci aşamada yapılan analiz sonucunda iki faktör ortaya çıkmış ancak elde edilen özdeğerlere bakıldığında (9,392; 1,166) ve scree plot tablosu incelendiğinde tek faktörlü yapının daha uygun olduğuna karar kılınmıştır. Ayrıca ikinci faktörü ortaya koyan tek bir ifadenin bulunduğu belirlenmiş ve 3. ifade çıkarılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. İkinci analiz sonucunda tek faktörlü yapının geriye kalan 14 ifade ile desteklendiği belirlenmiştir. Analize dahil edilen 14 ifadenin faktör yükleri ve eşdeğerlik değerleri incelenmiş ve 7. ifade düşük düzeyde eşdeğerlik (<0,45) göstermesi nedeniyle çıkarılmıştır. Yapılan üçüncü analiz sonucunda tek boyutlu yapının 13 ifadeden oluştuğu ve faktör yükleri ile eşdeğerlik değerlerinin yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan tek boyut toplam varyansın %67,951'ini açıklamaktadır. Buna göre çalışanların istismarcı liderlik kavramını tek boyutlu bir yapı olarak algıladıklarını belirtebiliriz.

Tablo 3. Duygusal Bağlılık Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
Duygusal Bağlılık	ÖB1	,780	,883	81,876	2,456
	ÖB3	,844	,919		
	ÖB4	,832	,912		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,740 Approx. ChiSquare: 198,975 Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 81,876				

Katılımcıların duygusal bağlılık algılarına yönelik 6 önermenin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla analiz dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Dört aşamada da elde edilen KMO değerlerinin (0,710; 0,684; 0,714; 0,740) ve Bartlett testi sonuçlarının faktör analizi yapabilmek için uygun olduğu tespit edilmiştir. Birinci aşamada yapılan analiz sonucunda binişik yüke sahip olan 2. ifade çıkarılmıştır. İkinci aşamada tek faktörlü yapıyı elde etmek amaçlanmış yapıyı bozan 5. İfade çıkarılmıştır. Üçüncü aşamada yapıyı 6. ifade çıkarılmıştır. Son aşamada yapılan analiz sonucunda tek

faktörlü yapının geriye kalan 3 ifade ile desteklendiği, faktör yükleri ile eşdeğerlik değerlerinin yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan tek boyut toplam varyansın %81,876'sını açıklamaktadır. Buna göre çalışanların duygusal bağlılık kavramını tek boyutlu bir yapı olarak algıladıklarını belirtebiliriz.

4.3. Betimleyici İstatistikler

Açımlayıcı faktör analizinden sonra, elde edilen değişkenlerle ilgili betimleyici istatistikler değerlendirilmiştir. Her bir değişkene ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları, soru sayıları ve kullanılan ölçek düzeyleri ile ilgili sonuçlar tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılar	Ortalama	Standart Sapma	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı	Ölçek Düzeyi
Hizmetkar Liderlik	3,13	0,99	20	0,97	5
İstismarcı Liderlik	1,63	0,82	13	0,88	5
Duygusal Bağlılık	3,18	1,11	3	0,96	5

Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde çalışanların hizmetkar liderliğe yönelik algısının orta düzeyde olduğu (Ort: 3,13), istismarcı liderliğe yönelik algının az düzeyde de olsa (Ort:1,63) varolması önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların işletmelerine karşı beslediği duygusal bağlılık algısının ise (Ort:3,18) orta düzeyde olduğunu belirtebiliriz. Ayrıca Kayış'ın (2010) belirttiği α değerlerine göre değişkenlere yönelik güvenilirlik katsayılarının oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

4.4. Basit ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bu kısımda araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşimleri belirlemeye ve hipotezleri test etmeye yönelik basit regresyon analizi bulguları paylaşılmaktadır. Regresyon analizi yapabilmek için gerekli koşullardan biri olan normal dağılım şartının sağlandığını bulgular kısmının başında belirtmiştik. Bununla beraber otokorelasyonu test etmek amacıyla elde edilen Durbin Watson değerleri ise regresyon analizinin diğer bir varsayımı olan otokorelasyonun olmadığını ortaya koymaktadır (Küçüksille, 2010).

Tablo 5. Duygusal Bağlılık-Hizmetkar Liderlik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Beta	t Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Hizmetkar Liderlik	,593	,000
R^2	**F**	**F Değerinin Anlamlılık Düzeyi**
,352	58,068	,000

Tablodaki bulgulara göre bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır (R^2= ,352 F= 58,068, p= ,000). Bağımsız değişken olan hizmetkar liderliğin (β= ,593, p= ,000) bağımlı değişken olan duygusal bağlılığı açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan duygusal bağlılık üzerinde %35 gibi önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Duygusal Bağlılık-İstismarcı Liderlik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Beta	t Değerinin Anlamlılık Düzeyi
İstismarcı Liderlik	-,218	,019
R^2	**F**	**F Değerinin Anlamlılık Düzeyi**
,047	5,626	,019

Tablodaki bulgulara göre bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır (R^2= ,047 F= 5,626, p= ,019). Bağımsız değişken olan istismarcı liderliğin (β= ,-,218, p= ,019) bağımlı değişken olan duygusal bağlılığı açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur. Söz konusu bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan duygusal bağlılık üzerinde %5 gibi bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Ortaya konulan araştırma modelinin test edilmesi haricinde bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişken olan duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Duygusal Bağlılık-Hizmetkar ve İstismarcı Liderlik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**B**	**Standart Hata $_B$**	**β**	**t**	**p**	**İkili r**	**Kısmi r**	**Tol.**	**VIF**
(Sabit)	,958	,445	-	2,155	,033	-	-		
Hizmetkar Liderlik	,680	,099	,613	6,853	,000	,583	,558	,788	1,269
İstismarcı Liderlik	,085	,117	,065	,727	,469	-,218	,071	,788	1,269
R=0,586, R^2=0,344, F=27,231, p=0,000, Durbin-Watson=1,661									

Yordayıcı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, hizmetkar liderlik ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin (r=,58) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun r=,55 olarak hesaplandığı görülmektedir. İstismarcı liderlik ile duygusal bağlılık arasında negatif ve düşük düzeyde (r=-,21) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun r=,07 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den daha düşük bir değer olmadığı için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı söylenebilir. Ayrıca Durbin–Watson katsayısı (1,661) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablodaki bulgulara göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır (R^2= ,344, F= 27,231, p= ,000). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki göreceli önem sırası; hizmetkar liderlik ve istismarcı liderlik şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, hizmetkar liderliğin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu, istismarcı liderlik değişkeninin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

5. Sonuç

Soyut kavramların önemini ortaya koymak toplum nezdinde somut kavramlara kıyasla çok daha zordur. Örneğin değer kavramı nitelik, kıymet, soyut ölçü gibi kelimeler ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla bir insanın davranışlarını değerlendirmek algısal farklılıklar hesaba katıldığında içinden çıkılmaz bir hal almaktadır. Çünkü her birey kendi hayat tarzına, dünya görüşüne, eğitimine ve geçmişine dayanarak değerlendirmelerde bulunacaktır. Ancak sayısallaştırılmış kavramlar insanların zihninde daha çabuk yer etmekte, daha kolay anlamalarına yardımcı olmaktadır.

Bu bağlamda hizmetkar liderlik kavramı Greenleaf'ın ütopyasına göre insanlığı hak ettiği toplumsal düzene götürebilecek bir araçtır. Bu çalışmada da hizmetkar liderlik kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için karşısına zıt bir liderlik tipi olan istismarcı liderlik tipi konularak işletmenin arzuladığı duygusal bağlılık değişkeni üzerindeki etkileri kıyaslanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre bağımsız değişkenler birbirinden ayrı olarak ele alındığında hizmetkar liderlik (β=,352) duygusal bağlılık üzerinde önemli düzeyde pozitif bir etkiye sahipken, istismarcı liderlik (β=,047) çok düşük düzeyde negatif bir etkiye sahiptir. Değişkenler birlikte ele alındığında ise istismarcı liderliğin etkisinin anlamlılığını kaybettiği görülmektedir.

Kendisine güvenen, güçlü, işgörenlerine kişisel saygı gösterip, onları düşünen, yapılması gereken planları açıkça anlatan, verdiği talimatları kolay anlaşılan, yeni projelere açık, işgörenlerinin gelişmesini destekleyen bir liderin işgörenleri ile arasındaki duygusal bağlılığın yüksek olduğu belirtilmektedir (Yıldırım, 2011: 79). Yapılan araştırmalarda hizmetkar liderlik davranışlarının bireyin çalıştığı işletmedeki iş arkadaşlarına ve yönetime olan güvenini artırdığı (Dannhauser ve Boshoff, 2006), çalıştığı takım arkadaşlarına duygusal olarak bağlılığını da artırdığını belirtilmektedir

(Mahembe ve Engelbrecht, 2013). Diğer taraftan istismarcı liderlik davranışlarının işletme içinde adalet algısını, tatmin düzeyini (Tepper, 2000) ve duygusal bağlılık algısını düşürdüğü (Tepper vd., 2008), anlamlı bir işte çalıştıklarına yönelik inançlarını kaybetmelerine neden olmaktadır (Rafferty ve Restubog, 2011).

Sonuç olarak işletme içinde istismarcı liderlik davranışlarının azalması, işletmeye ve çalışanların birbirlerine yönelik güven düzeyinin artması, adalet algısının bir kültür haline gelebilmesi için hizmetkar liderlik kavramının uygulamalı olarak çalışanlara aktarılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Aynı etik liderlik teorisinde belirtildiği teorik bağlamda çalışanları eğitmenin yanı sıra liderin bahsi geçen liderliği yaşaması ve takipçilerine rol model olması bu tarz ahlaki liderlik tarzlarının gelişmesi ve yaygınlaşması için bir önkoşul olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Ak, B. (2010), "Parametrik Hipotez Testleri", Ş. Kalaycı (Der.), SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Akar, C. Ve Yıldırım, Y.T. (2008), "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 97-113.

Albayrak, A.S. (2006), Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, S. (2007), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 5. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Aryee, S., Sun, L.Y., Chen, Z.X.G. ve Debrah, Y.A. (2008), "Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure", Management and Organization Review, 4(3), 393-411.

Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations, Human Relations, 47, 755−778.

Barrett, J.P. ve Goldsmith, L. (1976), "When is n Sufficiently Large?", The American Statistician, 30(2), 67-70.

Bies, R.J. (2001), "Interactional (in)justice: The sacred and the profane", In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), Advances in Organizational Justice: Stanford University Press, California.

Brodsky, C.M. (1976), The Harassed Worker, Lexington Books, D.C.

Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, S. Ve Demirel, F. (2012), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 13. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 9. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E. ve Whitten, D. (2012), "Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout", The Leadership Quarterly, 23(5), 849-859.

Chung, J.Y., Jung, C.S., Kyle, G.T. ve Petrick, J.F. (2010), "Servant Leadership and Procedural Justice in the U.S. National Park Service: The Antecedents of Job Satisfaction", Journal of Park and Recreation Administration, 28(3), 1-15.

Curtıs, C.R., Upchurch, R.S. ve Severt, D.E. (2009), "Employee Motivation and Organizational Commitment: A Comparison of Tipped and Nontipped Restaurant Employees", Int. Journal of Hospitality&Tourism Administration, 10(3), 253-269.

Dannhauser, Z. ve Boshoff, A.B. (2006), "The relationships between servant leadership, trust, team commitment and demographic variables", *Servant Leadership Research Roundtable Proceedings*.

Ehtiyar, R., Tekin, Y. ve Alper, F. (2006), "Çalışanların İçsel Bütünleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Turizm Konferansı, Alanya.

Einarsen, S., Aasland, M.S. ve Skogstad, A. (2007), "Destructive Leadership Behavior: A Definition and Conceptual Model", The Leadership Quarterly, 18(3), 207-216.

Elizur, D. ve Koslowsky, M. (2001), "Values and Organizational Commitment", International Journal of Manpower, 22(7), 593-599.

Furnham, A. ve Taylor, J. (2004), The dark side of behaviour at work - Understanding and avoiding employees leaving, thieving and deceiving, New York: Palgrave Macmillan.

Furtmueller, E., Van Dick, R. ve Wılderom, C.P. (2011), "On the illusion of organizational commitment among finance professionals", Team Performance Management, 17(5/6), 255-278.

Greenleaf, R.K. (2002), Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness, Paulist Press.

Haigh, M.M. ve Pfau, M. (2006), "Bolstering organizational identity, commitment, and citizenship behaviors through the process of inoculation", Int. Journal of Organizational Analysis, 14(4), 295-316.

Harris, K.J., Kacmar, K.M. ve Zivnuska, S. (2007), "An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship", The Leadership Quarterly, 18(3), 252-263.

Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. ve Kacmar, C., (2007), "Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes", The Leadership Quarterly, 18(3), 264-280.

Joo, B.K.B. ve Park, S. (2010), "Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback", Leadership & Organization Development Journal, 31(6), 482-500.

Kayış, A. (2010), Güvenilirlik Analizi., Ş. Kalaycı (Der.), SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kile, S.M. (1990). Helsefarleg leierskap (Health endangering leadership). Bergen, Norway: Universitetet i Bergen

Konan, N., Demir, H. ve Karakuş, M. (2015), "A Study of Turkish Adaptation of Executive Servant Leadership Scale into Turkish", Electronic International Journal of Education, Arts, and Science, 1(1), 135-155.

Küçüksille, E. (2010), Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli, Ş. Kalaycı (Der.), SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Labatmediene, L., Endriulaitiene, A. ve Gustainiene, L. (2007), "Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization", Baltic Journal of Management, 2(2), 196-212.

Lombardo, M.M. ve McCall, M.W.J. (1984), Coping with an intolerable boss. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership.

Lumley, T., Diehr, P., Emerson, S. ve Chen, L. (2002), "The Importance of the Normality Assumption in Large Public Health Data Sets", Annu. Rev. Public Health, Vol.23, 151–169.

Mahembe, B. ve Engelbrecht, A.S. (2013), "The relationship between servant leadership, affective team commitment and team effectiveness", *SA Journal of Human Resource Management*, *11*(1), 10-pages.

Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J.P., Irving, P.G., Allen, N.J. (1998), "Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment", Journal of Organizational Behavior, Vol.19, 29-52.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovıtch, L. ve Topolnytsky, L. (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences". Journal of Vocational Behavior, Vol.61, 20–52.

Meyer, J.P. Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.

Nakip, M. (2003). Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Namie, G. ve Namie, R. (2000), The bully at work. What you can do to stop the hurt and reclaim the dignity on the job. Naperville: Sourcebooks, Inc

Özdevecioğlu, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 18(2), 113 -130.

Page, D. ve Wong, T.P. (2000), A conceptual framework for measuring servant leadership. The human factor in shaping the course of history and development, University Pres of America, Lanham, MD., 69-110.

Patterson K. (2003), Servant Leadership: A Theoretical Model, Unpublished manuscript presented at Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA.

Porter, L.W., Steers, R.M. ve Boulian, P.V. (1973), "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", US Department of Health, Education & Welfare National Institute of Education, Technical Report, No:16, 1-24.

Rafferty, A.E. ve Restubog, S.L.D. (2011), "The influence of abusive supervisors on followers' organizational citizenship behaviours: The hidden costs of abusive supervision", *British Journal of Management*, *22*(2), 270-285.

Ray, B. (2006). "Who's Afraid of the Big Bad Boss?", www.fsu.edu/news/2006/12/04/bad.boss/, 05.12.2013.

Reed, L.L., Vidaver-Cohen, D. ve Colwell, S.R. (2011), "A new scale to measure executive servant leadership: Development, analysis, and implications for research", Journal of Business Ethics, 101(3), 415-434.

Rowden, R.W. (2000), "The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment", The Leadership&Organization Development Journal, 21(1), 30-35.

Russell, R.F. ve Stone, A.G. (2002), "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing A Practical Model", Leadership & Organizational Development Journal, 23(3), 145-157.

Shackleton, V. (1995). Leaders who derail. In V. Shackleton (Ed.), Business leadership. London: Thomson

Schneider, S.K. ve George, W.M. (2011), "Servant Leadership Versus Transformational Leadership in Voluntary Service Organizations", Leadership & Organization Development Journal, 32(1), 60-77.

Sendjaya, S. ve Sarros, J.C. (2002), "Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations", Journal of Leadership and Organizational Studies, 9(2), 57-64.

Shoss, M.K., Eisenberger, R., Restubog, S.L.D. ve Zagenczyk, T.J. (2013), "Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment", Journal of Applied Psychology, 98(1), 158.

Silverthorne, C. (2004), "The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan", The Leadership&Organization Development Journal, 25(7), 592-599.

Stallworth, H.L. (2003), "Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting", Managerial Auditing Journal, 18(5), 405-418.

Stallworth, H.L. (2004), "Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations", Managerial Auditing Journal, 19(7), 945-955.

Stone, A.G., Russell, R.F. ve Patterson, K. (2004), "Transformational versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus", Leadership&Organization Development Journal, 25(4), 349-361.

Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007), Using Multivariate Statistics, 5th. Edition, Pearson International Edition, USA, Boston.

Tepper, B.J., Carr, J.C., Breaux, D.M., Geider, S., Hu, C. ve Hua, W. (2009), "Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis", Organizational Behavior and Human Decision Processes, 109(2), 156-167.

Tepper, B.J., Henle, C.A., Lambert, L.S., Giacalone, R.A. ve Duffy, M.K. (2008), "Abusive supervision and subordinates' organization deviance", *Journal of Applied Psychology*, *93*(4), 721.

Tepper, B.J., Duffy, M.K., Henle, C.A. ve Lambert, L.S. (2006), "Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision", Personnel Psychology, 59(1), 101-123.

Tepper, B.J., Moss, S.E. ve Duffy, M.K. (2011), "Predictors of abusive supervision: Supervisor perceptions of deep-level dissimilarity, relationship conflict, and subordinate performance", Academy of Management Journal, 54(2), 279-294.

Tepper, B.J. (2000), "Consequences of Abusive Supervision", Academy of Management Journal, 43(2), 178-190.

Tepper, B.J. (2007), "Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda", Journal of Management, 33(3), 261-289.

Ülbeği, İ.D., Özgen, H.M. ve Özgen, H. (2014), "Türkiye'de İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Uyarlaması, Güvenirlik ve Geçerlik Analizi", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(1), 1-12.

Wasti, S.A. (1999). "Organizational Commitment and Collectivism: The Case of Turkey", Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign.

Wasti, S.A. (2003), "Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, 303-321.

Winston, B.E. (2003), "Extending Patterson's servant leadership model: Explaining how leaders and followers interact in a circular model", Unpublished manuscript presented at Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA.

Yaylı, A. ve Çöp, S. (2009), "Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, 181-189.

Yıldırım, H. (2011), "Lider Etkinliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Mutfak Çalışanların Üzerine Bir araştırma", Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, Turizm İşl. ABD., Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Yousef, D.A. (2000), "Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting", Personnel Review, 29(5), 567-592.

Yüceler, A. (2009), "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:22, 445-458.

Zellars, K.L., Tepper, B.J. ve Duffy, M.K. (2002), "Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior", Journal of Applied Psychology, 87(6), 1068.

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araş. Gör. Ulviye TÜFEKÇİ

Uludağ Üniversitesi, e-mail: tufekciulviye@gmail.com

Yard. Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

Uludağ Üniversitesi, e-mail: selvery@gmail.com

Prof. Dr. Aşkın KESER

Uludağ Üniversitesi, e-mail: askinkeser@gmail.com

ÖZET

Örgütlerin sağlıklı bir şekilde varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için, kuşkusuz çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve davranışları oldukça önem taşımaktadır. Bu noktada, üretkenlik karşıtı iş davranışları istenmeyen işyeri davranışları niteliği taşırken, çalışanların örgütsel bağlılıkları da sağlıklı bir örgüt ortamı ve işleyişini sağlamaya katkı sağlıyor olması açısından arzu edilen bir çalışan tutumu olarak değerlendirilebilecektir. Bu iki kavram arasındaki bağ, son dönemde yapılan araştırmalara konu olmaya başlamıştır.

Örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin, sosyal mübadele kuramı açısından açıklanması mümkün olabilmektedir. Bu kuram ışığında, adaletli muamele ve tatmin edici çalışma şartlarının oluşturulması gibi koşullara karşı örgüte yönelik bağlılığın artması ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu rol ötesi davranışlar sergilenmesi söz konusu olabilmektedir... Aksi koşullarda ise, düşük örgütsel bağlılık geliştiren bireylerin, misilleme, devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz rol ötesi davranışlar sergilemeleri daha olasıdır.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığın birçok değişken ile ilişkisini ölçmeye yönelik oldukça fazla çalışmaya rastlanmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin araştırmaların ise, oldukça az sayıda olduğu görülmektedir. Yabancı literatürde örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi ölçen az sayıda çalışma bulunurken, Türkiye'de ise, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ölçen ampirik bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmada, özellikle beyaz yakalı çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık algılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

GİRİŞ

Çalışma hayatı, bireyin sosyalleşme alanlarından biridir. Bu nedenle bireysel farklılıklara göre değişen pek çok davranışla karşılaşmak mümkündür. Çalışanlar, gerek kişisel özellikleri gerekse iş koşulları nedeniyle çalışma ortamlarında çok farklı davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar, çalışma psikolojisi bağlamında rol içi ve rol ötesi davranışlar olmak üzere iki alt boyutta ele alınabilmektedir (Polatçı vd., 2014:2). Rol ötesi davranışlar, örgütte olumlu yönde sonuçlara yol açarken;, örgütün hedeflenen amaçlarından saptırıcı etkilerde bulunarak olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir. Örgütsel davranışın karanlık yüzü olarak ele alınan, örgüt içerisindeki psikolojik iyi olma halinin aksine işleyen ve üretkenlik karşıtı sonuçlara yol açan bu davranışlar, hem örgüte hem de örgüt üyesi olan diğer kişilere doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkilerde bulunabilmektedir (Varoğlu ve Sığrı, 2014:674).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı, örgütlere ya da örgüt üyelerine (iş arkadaşları, müşteriler ve yöneticiler) zarar veren veya zarar verme niyeti taşıyan, işyerindeki bir dizi istemli davranışı ifade etmektedir (Rogelberg, 2007:118). Başka bir deyişle,, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüte ya da örgüt içerisindeki insanlara zarar veren ya da bir örgütün menfaatlerine ters düşen davranışları içermektedir (Spector ve Fox, 2010:23).

Örgütsel bağlılık ise, genel anlamda, çalışanın üyesi olduğu örgüte yönelik taşıdığı duyguları ve algıları ifade eder. Buna göre çalışan, örgütün amaçlarını benimseyerek, örgütsel süreçlere katılmak

istemekte ve duygusal tepkiler vermektedir (Karasoy, 2011: 50). Örgütsel bağlılık, bir örgütün örgüt olarak var olmasını sağlayan temel birim olan insan gücünün, bir başka ifadeyle örgütün kaslarını, beynini ve sinir sistemini oluşturan elemanların, vücudun bütününe yani örgüte yönelik duygusal tepki ve tutumlarını ifade etmektedir. Bağlılık kavramı, özünde yer alan aidiyet duygusu kavramıyla, örgüt ve çalışan arasında bir tür bağ oluşmasına yol açmakta ve örgütte yer alan bireylerin ortak değer, amaç ve kültür oluşturmalarına neden olmaktadır (Sığrı, 2007:262). Bağlılık, çalışanların örgütte kalma isteklerini ifade eder.

Bir çalışan tutumu olarak örgütsel bağlılığın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisi Blau (1964) tarafından geliştirilen *sosyal mübadele kuramı* ile açıklanabilir. Sosyal mübadele kuramı, çalışanların işlerine ve örgütlerine neden daha bağlı veya daha az bağlı hale geldiklerini tanımlamada kuramsal bir temel sağlamaktadır (Ariani, 2013:48). Sosyal mübadele kuramı açısından, adil tutum ve tatminkar çalışma şartları sayesinde bağlılığın artması ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu rol ötesi davranışlar sergilenmesi söz konusu olacakken; bunun aksi durumunda ise, misilleme, devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz rol ötesi davranışların ortaya çıkma olasılığı sözkonusudur. (Gürbüz, 2006:52-53).

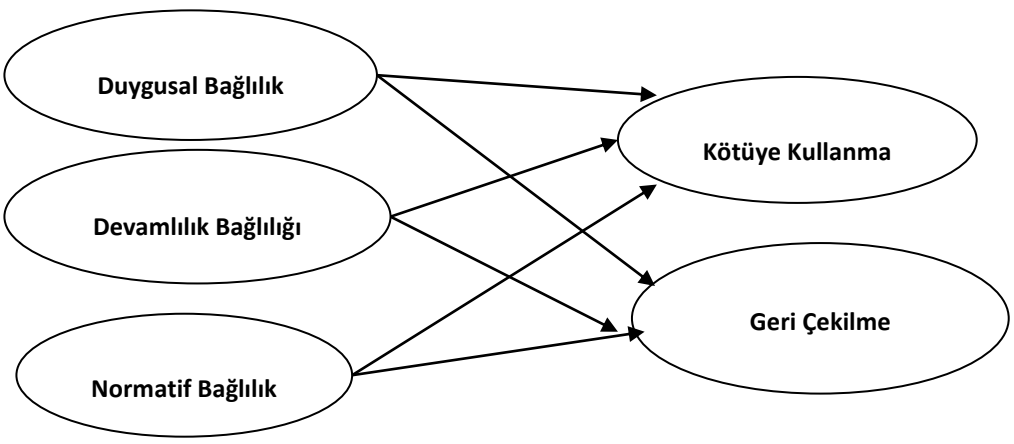
Bu çerçevede, bu çalışmanın amacı, beyaz yakalı çalışanların, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Örgütsel bağlılık kavramı, işle ilgili davranışsal çıktılar üzerinde oldukça önemli etkisi bulunan bir işyeri tutumu olarak ele alınmaktadır ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, devamlılık ve normatif) arasında önemli düzeyde ilişkiler bulunmaktadır (Hammond, 2008:23-26). Bu bağlamda, düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların, , istemedikleri durumlara karşı misilleme aracı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermeleri daha olası olmaktadır (Ariani, 2013:49).

Yukarıda verilen açıklamalara dayanılarak, bir işyeri tutumu olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları üzerinde etkisi bulunduğu düşünülerek, araştırmanın modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği, dört faktörlü bir yapı sergiliyor olmasına rağmen, bu çalışmanın faktör analizi sonuçlarına göre elde edilen yapı nedeniyle (faktör analizi başlığında ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır) modelde üretkenlik karşıtı iş davranışları iki faktörlü olarak çizilmiştir. Modelde, örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın araştırma kapsamında üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ele alınan kötüye kullanma ve geri çekilme alt boyutlarını açıklayıp açıklamadığını belirlemesi amaçlanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Belirlenmiş olan araştırma modelinden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler sıralanmıştır.

H1: Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında ters yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

H2: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları kötüye kullanma alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H3: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Bursa il sınırlarında beton sanayinde faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanlarıdır. Bu sınırlar çerçevesinde belirlenen bir firmada, tam sayım yöntemine göre 104 beyaz yakalı çalışana ulaşılarak örneklem oluşturulmuştur.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yalnızca Bursa'da beton sanayinde faaliyet gösteren tek bir işletmede gerçekleştirilmiş olması, araştırmanın yeri ve uygulama alanı bakımından sınırlılığını belirlemektedir. Bu noktada özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları sorularının örgüt yöneticilerini rahatsız etmesi ve verilerin toplanabilmesi için gerekli izinlerin diğer işletmeler tarafından verilmemesi nedeniyle daha fazla örneklem büyüklüğüne ulaşılamamıştır.

Veri Toplama Araçları ve Veri Analiz Teknikleri

Araştırma için kullanılacak veri, anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla Spector ve Fox (2006) tarafından geliştirilen, Öcel (2010) tarafından, Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirliği yapılan *"Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"*nden uyarlanan bir ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan *"Örgütsel Bağlılık Ölçeği"*nden yararlanılmıştır.

Elde edilen veri üzerinden yapılan tüm analizler, "SPSS 14.0 for Windows" programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, veri toplamada kullanılan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerine faktör ve güvenilirlik analizi uygulanmış ve demografik değişkenler frekans analizine tabi tutulmuştur. Daha sonra yapılan normallik testlerinde, Örgütsel Bağlılık verisinin normal dağılım gösterirken; Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları verisinin normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Buna bağlı olarak, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analizlerde Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Örgütsel Bağlılık verilerinin farklılık analizlerinde ise, T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Son olarak da, örgütsel bağlılık değişkeni alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını açıklayıp açıklamadığını test etmek için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

Güvenilirlik Analizleri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılık ölçekleri ve faktör analizine göre belirlenen üretkenlik karşıtı iş davranışının iki alt boyutu ile örgütsel bağlılığın üç alt boyutu için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçları sonrasında analize dahil edilen üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin 11 maddesi için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,682 olarak bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise, sırasıyla Cronbach's Alpha değerlerinin, kötüye kullanma için 0,80, geri çekilme için 0,51 civarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği için ve üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları için elde edilen değerlerin, geri

çekilme alt boyutunun katsayısının düşük bir değer almasının yanında, toplam maddelerin iç tutarlılık katsayısının nispeten yeterli bir değer aldığı görülmektedir.

Ayrıca, örgütsel bağlılık ölçeğine ve ölçeğin alt boyutlarına da güvenilirlik analizi uygulanmıştır. 17 soruluk örgütsel bağlılık ölçeğinde faktör analizi sonucu 1 soru ölçekten çıkarıldığı için 16 soruya uygulanan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değerinin, 0,82'ye yakın bir değer aldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise, sırasıyla Cronbach's Alpha değerlerinin, duygusal bağlılık için 0,89, devamlılık bağlılığı için 0,80, normatif bağlılık için ise 0,69 civarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ölçek için de sonuçlar incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği için ve örgütsel bağlılık alt boyutları için elde edilen değerlerin, sosyal bilimler için kabul edilebilir değerler arasında yer aldığı görülmektedir.

BULGULAR

Demografik Değişkenler

Araştırmaya katılanların %79,8'i erkek çalışanlardan (83); %20,2 kadın çalışanlardan (21) oluşmaktadır. Yaş değişkenine göre incelendiğinde, en fazla katılımcının 26-30 yaş (%22,1) ve 31-35 yaş (%24) aralığındaki kişiler olduğu görülmektedir. Ayrıca katılanlardan 10'u 18-25 yaş (%9,6), 11'i 36-40 yaş (%10,6), 19'u 41-45 yaş (18,3), 12'si 46-50, 4'ü 51 ve üzeri (%3,8) yaş aralığındadır. Katılımcıların %69,2'si evli (72), %29,8'i bekar (31) çalışanlardan oluşmakta, yalnızca %1'i boşanmış ve dul çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklem, öğrenim durumu bağlamında incelendiğinde, %42,3'lük bir oran ile katılımcıların çoğunlukla lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bunu %24 ile lisansüstü mezunları, %20,6 ile ön lisans mezunları, %10,6 ile lise mezunları, %2,9 ile de ilköğretim mezunları takip etmektedir. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde, çalışanların önemli bir oranının bu işletmede 1-5 yıl arası çalışmış oldukları görülmektedir (%32,7). Ayrıca katılımcıların %19,2'si 6-10 yıldır, %16,3'ü 11-15 yıldır, %22,1'i 16-20 yıldır ve %8,7'si de 21 yıl ve daha fazladır bu işletmede çalışmaktadır.

Faktör Analizi

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

16 madde olarak uygulanan ölçeğe, faktör analizi yapılmadan önce 1., 2. ve 11. sorular düşük korelasyon değerleri olduğu için analize dahil edilmemiştir. Daha sonra yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, 4. ve 12. soruların birden fazla faktöre yüklendikleri tespit edilmiş ve bu sorular da analizden çıkartılarak faktör analizi yeniden uygulanmış ve üç faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen birinci faktör "kötüye kullanma", ikinci faktör "geri çekilme" boyutu şeklinde ele alınmıştır. Üçüncü faktör altında yer alan ifadelerin anlamlı bir bütünlük oluşturmaması tespit edildiğinden sonraki analizlerde bu faktörün kullanılmaması uygun görülmüştür. Bu nedenle araştırma bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışları iki boyutlu bir yapıda kullanılmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel bağlılık değişkeni için uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin orijinalinde olduğu şekilde üç faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Birinci faktör "duygusal bağlılık", ikinci faktör "devamlılık bağlılığı", üçüncü faktör "normatif bağlılık" olarak ele alınmıştır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Yapılan korelasyon analizine göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi için r değerinin -,259(**) şeklinde bir değer aldığı görülmektedir. Burada, bu iki değişken arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilecektir. Bu değerin negatif (–) işaretli olması ilişkinin ters yönlü olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisinde biri artarken diğerinin azalması söz konusu olmaktadır. Bunun yanı sıra, iki değişken arasında güçlü bir ilişkinin bulunması, birbirlerini önemli düzeyde etkilediklerini de göstermektedir. Bu durumda, *"çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ile*

örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" şeklinde kurulan H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi

		Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	*Kötüye Kullanma*	*Geri Çekilme*	*Örgütsel Bağlılık*	*Duygusal Bağlılık*	*Devamlılık Bağlılığı*	*Normatif Bağlılık*
Spearman's rho	*Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları*	1,000						
	Kötüye Kullanma	,457(**)	1,000					
	Geri Çekilme	,970(**)	,296(**)	1,000				
	Örgütsel Bağlılık	-,259(**)	-,028	-,276(**)	1,000			
	Duygusal Bağlılık	-,185	,035	-,193	,730(**)	1,000		
	Devamlılık Bağlılığı	-,140	-,056	-,147	,646(**)	,065	1,000	
	Normatif Bağlılık	-,302(**)	,006	-,330(**)	,739(**)	,487(**)	,289(**)	1,000

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kötüye Kullanma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

İlk olarak, bağımlı değişkenin, kötüye kullanma ve bağımsız değişkenlerin ise duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olduğu regresyon analizi yapılmıştır. Çok değişkenli regresyon analizine ilişkin çıktılar incelendiğinde, R^2 değerine göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan kötüye kullanma boyutundaki değişimin yalnızca %1,4'ünü açıkladığı söylenebilecektir. ANOVA testi sonuçlarına göre, F değeri ve anlamlılık seviyesine bakıldığında (F=,453, p>0,05) regresyon modelinin genel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda *"Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kötüye kullanma alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır"* şeklinde kurulmuş olan H2 hipotezi ve alt hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Bağımsız Değişken, Kötüye Kullanma Alt Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti

Model	**R**	**R^2**	**Uyarlanmış R^2**	**Standart Hata**
1	,116(a)	,014	-,016	,16049

a. Bağımsız Değişkenler, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık

Katsayılar (a)

		Standardize Edilmemiş Katsayılar		**Standardize Edilmiş Katsayılar**	**t**	**Sig.**
Model		B	Std. Error	Beta		
1	*(Değişken)*	,906	,112		8,082	,000
	Duygusal Bağlılık	,023	,027	,099	,880	,381
	Devamlılık Bağlılığı	,005	,021	,024	,230	,819
	Normatif Bağlılık	,004	,022	,022	,190	,850

a. Bağımlı Değişken: Kötüye Kullanma

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Geri Çekilme Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişkenin üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutu olan geri çekilme ve bağımsız değişkenlerin ise, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olduğu çok değişkenli regresyon analizine ilişkin analiz çıktılarına göre, modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F=3,818, p<0,05). Bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki değişimin %10,4'ünü açıklamaktadır. Modele göre, geri çekilme boyutu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif (ters) bir ilişki varken, devamlılık bağlılığı ile pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişkenin normatif bağlılık (Beta= -,301) olduğu görülmektedir. Buna göre, *"Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının geri çekilme alt boyutu üzerinde negatif etkisi vardır"* şeklinde kurulmuş olan H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Bağımsız Değişken, Geri Çekilme Alt Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti

Model	R	R^2	Uyarlanmış R^2	Standart Hata
1	,322(a)	,104	,077	,24857

a. Bağımsız Değişkenler, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık

Katsayılar (a)

		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	*(Değişken)*	1,494	,174		8,607	,000
	Duygusal Bağlılık	-,024	,041	-,063	-,582	,562
	Devamlılık Bağlılığı	,029	,033	,087	,865	,389
	Normatif Bağlılık	-,092	,034	-,301	-2,673	,009

a. Bağımlı Değişken: Geri Çekilme

SONUÇ

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmada, yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iki değişken arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Söz konusu iki değişken arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisinde biri artarken diğerinin azalması söz konusu olmaktadır. Bunun yanı sıra, iki değişken arasında güçlü bir ilişkinin bulunması, birbirlerini önemli düzeyde etkilediklerini de göstermektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını açıklayıp açıklamadığını belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın, kötüye kullanma boyutundaki değişimi anlamlı bir şekilde açıklamazken, bağımlı değişken olarak geri çekilme boyutundaki değişimi açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun, katılımcıların kötüye kullanma boyutunu ölçen sorulara, geri çekilme boyutundaki ifadelere oranla daha az içtenlikle yanıt vermiş olabileceklerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Zira, kötüye kullanma boyutunda, *"İşyerindeki insanları yok sayma", "Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama"* gibi samimiyetle yanıtlanması güç sorular bulunurken, geri çekilme boyutunda, *"Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma", "Mesai bitiminden önce işten ayrılma"* gibi nispeten daha kolay yanıtlanabilecek nitelikte sorular olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamız bağlamında, kurulan regresyon modeli incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme alt boyutunu duygusal ve devamlılık bağlılığının açıklamadığı, normatif bağlılığın açıkladığı görülmektedir. Normatif bağlılık, içselleştirilmiş normatif baskıları yansıtan, bireylerin o şekilde davranmaları gerektiğini düşündükleri için geliştirdikleri bağlılık türüdür (Meyer ve Parfyonova, 2010:284). Bağlılığa yönelik normatif tutum, değerlere, sadakat ve görev beklentilerine dayanmaktadır (Wiener ve Vardi, 1980:94) ve kültürel değerlerden etkilenerek gelişmesi söz konusudur (Meyer vd., 2012:241) Görüldüğü gibi normatif bağlılık, üyeliği sürdürmek için bir istek ya da ihtiyaç duyulmasından ziyade, bireyin değerleri nedeniyle örgütte kalma gerekliliği şeklinde ele alınmaktadır. Buna göre, çalışmamız sonuçlarına göre de, katılımcıların örgüte duygusal anlamda bağlılıkları ya da işlerini kaybettiklerinde karşı karşıya kalacakları maliyetleri göz önünde bulunduklarından değil, sahip oldukları değerleri öyle gerektirdiği için üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemedikleri söylenebilecektir. Normatif bağlılık, aile bağları ve sadakat ile de olumlu yönde ilişkilidir (Wasti, 2000: 212-214). Burada, bu bulgunun ortaya çıkmasının nedeninin, araştırmanın yapıldığı kültürde sadakat gibi normların önem taşımasının etkili olduğu düşünülmektedir. Kültürel özellikler içinde de yer alan sorumluluk ve görev duygusu, o örgüte olan bağlılığı da beraberinde getirmektedir. Ayrıca normatif bağlılık, örgütsel sosyalleşmenin bir parçası olarak da hissedilen bir bağlılıktır. Çalışan kendisine örgüt tarafından yapılan yatırımların karşılığı olarak örgütte kalmaya mecbur hissetmektedir.

KAYNAKÇA

ARIANI Dorothea Wahyu (2013), *"The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship, Behavior, and Counterproductive Work Behavior",* International Journal of Business Administration, Vol. 4, No. 2, 46-56.

GÜRBÜZ Sait (2006), *"Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma",* Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 3, S. 1/3, ss. 48-75.

HAMMOND Gregory David (2008), The Relationship Between Job Attitudes and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Role of Attitude Strength, Master Thesis.KARASOY H. Alpay (2011), Örgütsel Bağlılık, *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular,* (Ed.) Aykut BEDÜK, Atlas Akademi Kampüs, 3. Baskı.

MEYER John P., Natalya M. Parfyonova (2010), *"Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization",* Human Resource Management Review, Vol. 20, 283-294.

MEYER John P., David J. STANLEY, Timothy A. JACKSON, Kate J. MCINNIS, Elyse R. MALTIN, Leah SHEPPARD (2012), *"Affective, Normative, and Continuance Commitment Levels Across Cultures: A Meta-Analysis",* Journal of Vocational Behavior, 80, 225-245.

POLATÇI Sema, Fatih ÖZÇALIK, Mihriban CİNDİLOĞLU (2014), *"Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri"*, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7 (3), ss. 1-12.

ROGELBERG Steven G. (2007), Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, Sage Publications, United Kingdom.

SIĞRI Ünsal (2007), *"İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma",* Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, ss.261-278.

SPECTOR Paul E., Suzy FOX (2010), *"Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior?"* Applied Psychology: An International Review, 59 (1), 21-39.

VAROĞLU Demet, Ünsal SIĞRI (2014), "Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar", *Örgütsel Davranış*, Ünsal Sığrı/Sait Gürbüz (Ed.), 2. B., İstanbul, Beta Yayıncılık.

WASTI Arzu (2000), Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Zeynep Aycan (Ed.), *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 201-224.

WIENER Yoash, Yoav VARDI (1980), *"Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes – An Integrative Approach",* Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 26, 81-96.

ASKERİ LİDERLİKLE ÖZNEL İYİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

Mehmet KAHYA

Kara Harp Okulu, kahya09@yahoo.com

Doç.Dr. Faruk ŞAHİN

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, faruksahin@mu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, liderlerin askeri liderlik tarzıyla, astların öznel iyi olmaları arasındaki ilişkide astların kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmanın verisi, savunma sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun kümeleme örneklem seçim tekniğiyle belirlenen 390 çalışanından elde edilmiştir. Liderin liderlik tarzı ile astların öznel iyi olmaları arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizi ile incelenmiştir. Kişiliğin düzenleyici etkisi ise hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi soncunda askeri liderlik ölçeğinin üç faktörlü yapısının doğrulandığı; korelasyon analizi sonucunda askeri liderliğin farkındalık boyutu ile astların öznel iyi olmaları arasında pozitif yönde ilişki bulunduğu; regresyon analizi sonucunda askeri liderliğin öznel iyi olmayı etkilemediği ve beş faktör kişilik özelliklerinden hiçbirisinin düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Askeri Liderlik, Öznel İyi Olma, Beş Faktör Kişilik Özellikleri.

1. Giriş

Liderlerin astlarına karşı gösterdikleri liderlik davranışları, astların tutum ve davranışlarına olumlu yönde etki etmektedir (Horn, 2008). Liderlik davranışının gösterildiği alanlardan birisi de askeri ortamlardır. Askeri ortamlarda lider-ast ilişkisinin olumlu olması ve liderin astına yönelik sergileyeceği liderlik davranışı, görevin başarılması için önem arz etmekte ve astların psikolojik durumunu etkilemektedir. Özellikle liderlerin astlarına yönelik olarak bireysel ilgi göstermesinin astların öznel iyi olmalarını olumlu yönde etkileyeceğine yönelik yazında bulgular (Dierendock vd., 2004; Kuoppala vd., 2008) bulunmaktadır. Yapılan yazın taramasında askeri liderlik konusunda yapılan çalışmalarda daha çok askeri liderlerin sahip olması gereken özellikler ve değerlere odaklanıldığı (Aude vd., 2006; Hunt, 1991; Mumford vd., 2000; Tabak, 1997), askeri liderlikle çıktılar arasındaki ilişkilere çok az odaklanıldığı (Künter, 2014) tespit edilmiştir. Ülkemizde liderlik yazınında yakın zamanda geliştirilen liderlik tarzlarından birisi de askeri liderliktir. Üç boyuttan oluşan askeri liderlik ölçeğini geliştiren Künter (2014) çalışmasında askeri liderliğin her üç boyutunun da astların liderden tatminini yordadığı, ayrıca "asta yönelik ilgi" boyutunun görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığı bulgusuna ulaşmış ve ileriye yönelik olarak, farklı değişkenlerin aracılık ve düzenleyicilik rolünün incelenmesini önermiştir.

Bu araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin lider ve astları arasındaki ilişki üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, "liderlerin askeri liderlik tarzıyla, astların öznel iyi olmaları arasındaki ilişkide astların kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığını" araştırmaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

Askeri liderlik kısaca "görevin başarılmasına yönelik hedef ve yön göstererek astlarını yönetme, geliştirme ve etkileme süreci" olarak tanımlanabilir. Askeri liderlik ölçeğini geliştiren Künter (2014) askeri liderliğin "asta yönelik ilgi, işe yönelik ilgi, farkındalık" olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirlemiştir. "Asta yönelik ilgi" boyutu yazında bireye ilgi ya da birey odaklı liderlik tarzına benzer şekilde; liderin, astını tanıma, sorunları ile ilgilenme ve adil olma gibi hususları içeren liderliğin insani boyutudur. Asta yönelik ilgisi yüksek olan liderler; astlarına güvendiğini hissettirir, empati yapar, kendilerini geliştirmeleri yönünde onları motive eder ve personelini sahiplenerek zor koşullarda onlara destek olur (Künter, 2014). Yazında daha çok göreve yönelik ya da görev odaklı

liderlik tarzına benzeyen "işe yönelik ilgi" boyutunda, mesleğe bağlılık ve çalışkanlık ön plana çıkmaktadır. Bu tarz liderler; disiplinli, özverili, çalışkan, mesleğine bağlı, sorunlar karşısında azimle mücadele eden bireylerdir (Günter, 2014). Askeri liderliğin "farkındalık" boyutunda ise etrafta gelişen durumlardan haberdar olma, özgüven ve zekâ gibi hususlar bulunmaktadır. Bu tarz liderler; özgüven sahibi, etrafında gelişen durumların farkında, teknolojiye yatkın, kavrama yeteneğine sahip, içinde bulunulan durumun şartlarına uyabilen, uyum sağlama yeteneği yüksek bireylerdir(Günter, 2014).

Kişilik, "bireyin farklı durumlarda ortaya koyduğu davranışları açıklayan, sürekliliği olan, kişilerarası, duygusal, motivasyonel, deneyime dayalı etkileşim tarzı" olarak tanımlanmakta ve *dışadönüklük, uyumluluk, nevrotik*lik*, özdisiplin* ve *gelişime açıklık* olmak üzere beş temel kişilik özelliği bulunduğu belirtilmektedir (McCrae ve Costa, 1987). *Dışadönüklük* boyutu yüksek olan bireyler, sosyal, enerjik, iddialı, pozitif, başkalarıyla kolay iletişim kurabilen ve diğerlerine karşı ilgili bireyler olarak kabul edilmektedir (Bono vd., 2002). *Uyumluluğu* yüksek olan bireylerin sosyal ilişkileri sürdürme konusunda kişisel becerileri vardır ve diğerleri ile açık olarak iletişim kurabilirler. Costa ve McCrae (1992), uyumlu bireylerin; uyabilen, işbirlikçi, memnun, güven verici, fedakâr, itaatkâr bir eğilimleri olduğunu ifade etmektedir. *Özdisiplini* yüksek olan bireyler azimli, hırslı ve başarıya odaklı, dürüstlük ve gerçeğe değer veren, sorumluluk ve görev bilinci gelişmiş kişiler olarak kabul edilmektedir (Walumbwa ve Schaubroeck, 2009; Costa ve McCrae, 1995). *Nevrotik*lik ise "negatif bir bilişsel tarz olması ve olumsuz öz-algılara odaklanma eğilimi" olarak tanımlanmakta (Walumbwa ve Schaubroeck, 2009) olup; nevrotik kişiliği yüksek olan bireylerin kaygılı, içine kapanık, sinirli bireyler iken, düşük olanların rahat, özgüvenli ve sabırlı oldukları kabul edilmektedir (Costa ve McCrae, 1995). *Gelişime açıklığı* yüksek olan bireyler, maceracı, hayalperest, yaratıcı, meraklı, kendi duygu ve düşüncelerine yönelen olarak; düşük olan bireyler ise geleneksel, tutucu ve ilgisiz olarak değerlendirilmektedir (Bono vd., 2002; Costa ve McCrae, 1995).

Bireylerin kişilik özellikleri, lider ve astları arasındaki ilk karşılaşma ve sonrasında gelişen ilişkileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Bono ve Judge, 2004; Dienesch ve Liden, 1986). Dienesch ve Liden (1986) liderle astları arasındaki ilişkinin başlangıcında, astların kişisel özelliklerinin liderle arasındaki ilişkiyi etkilediğini belirtmektedir. Temel ilkesi bireylerin değer verdikleri şeyleri kazanmak, elde tutmak ve korumak için uğraştıkları olan Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin kayıplarla nasıl mücadele ettiği ve kaynakları nasıl kullandığını etkilemesi nedeni ile kişisel özellikleri kaynak olarak ele almaktadır (Hobfoll, 1989; Hobfoll ve Shirom, 2001). Ayrıca, Sosyal Mübadele Teorisi ve Rol Teorisi bireylerin kişiliğinin lider ve ast arasındaki etkileşimi etkileyeceğini öne sürmektedir (Bono ve Judge, 2004).

Yazında liderlikle astların öznel iyi olmaları arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bazı çalışmalar liderlikle iyi olma arasında doğrudan ilişki (Dierendonck vd., 2004; Gill vd., 2006; Kuoppala vd., 2008; Zineldin ve Hytter, 2012) tespit ederken, bazı çalışmalar da iş karakteristikleri algısının (Arnold vd., 2007; Nielsen vd., 2008) ve lidere güvenin (Kelloway vd., 2012) bu ilişkide aracılık etkisi bulunduğunu tespit etmiştir.

Yazında liderlik davranışı ile astların iyi olmaları arasındaki ilişkide kişiliğin etkisini inceleyen bir çalışma tespit edilememiştir. Fakat farklı liderlik tarzları ile öznel iyi olma arasındaki ilişkide benzer değişkenlerin (ör. uyumluluk, üretken örgütsel enerji) düzenleyici etkisini inceleyen az sayıda çalışma (ör. Courtright ve Colbert, 2010; Spychala ve Sonnentag, 2010) bulunmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi açısından değerlendirildiğinde liderin astlarına kişisel olarak ilgi göstermesi ve astlarına pozitif yaklaşmasının, astlar üzerinde sahip oldukları kaynakları korumaları ve kaynaklarını artırmaları yönünde olumlu etki yapacağı ve astların pozitif bir iyi olma hali içerisinde bulunmalarını sağlayacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda liderlerin "asta yönelik ilgi" ve "farkındalık" tarzlarını sergilemesi durumunda, özdisiplini, uyumluluğu, dışadönüklülüğü ve gelişime açıklığı yüksek olan astların öznel iyi olmalarının da yüksek olacağı; nevrotikliği yüksek olan astların öznel iyi olmalarının düşük olacağı; liderin "işe yönelik ilgi" tarzını sergilemesi durumunda ise özdisiplini yüksek olan astların öznel iyi olmalarının yüksek olacağı beklenmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın soruları şu şekilde oluşturulmuştur:

Araştırma sorusu-1: Askeri liderlik öznel iyi olmayı pozitif yönde etkiler mi?

Araştırma sorusu-2: Askeri liderlikle astların iyi olmaları arasındaki ilişkide astların kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi var mıdır?

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Çalışma nicel tasarım üzerine kuruludur. Çalışmanın örneklemini; kümeleme örnekleme tekniğiyle belirlenen savunma sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun 390 çalışanı oluşturmuştur. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 30.08 (s.s.=5.99), mesleki deneyim ortalaması 7,49 (s.s.=6,93), liderleriyle birlikte çalışma süresi ortalaması 1,78 (s.s.=1,04) yıl olup, %52,8'i (n=206) lise mezunu, %62,6'sı (n=244) evlidir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Anket yoluyla veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara yöneltilen ankette kişilik özellikleri Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, *nevrotiklik, dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk* ve *özdisiplin* boyutlarından oluşan, 44 maddelik "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği" ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçek 7'li Likert tipindedir. Örnek madde "Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven" şeklindedir. Bu araştırmada boyutların güvenilirlik katsayıları (α) sırasıyla .70, .72, .73, .69 ve .67 olarak bulunmuştur. Askeri liderliğin ölçümünde, Künter (2014) tarafından geliştirilen, 3 boyutlu (asta yönelik ilgi, işe yönelik ilgi, farkındalık) ve 33 maddeli Askeri Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 7'li Likert tipindedir. Örnek madde "Kim olursa olsun insana değer verir" şeklindedir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) .970 (Asta Yönelik İlgi .961, İşe Yönelik İlgi .897, Farkındalık .908) olarak bulunmuştur. Çalışanların öznel iyi olmaları Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen 29 maddelik Oxford Mutluluk Ölçeğiyle birlikte geliştirilen 8 maddelik kısa formunun, Doğan ve Çötok (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan şekli kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, 7'li Likert Tipinde olup, örnek maddesi "Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum" ifadesidir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik değeri (α) .704 olarak bulunmuştur.

3.3. İşlem

Veri analizi, temel ilişkisel analiz tekniği olan korelasyon ve regresyon yoluyla gerçekleştirilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

4. Bulgular

Araştırmada değişkenlerin boyutlarını doğrulamak maksadıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Oluşturulan ilişkisiz model, birincil seviye DFA, ikincil seviye DFA ve birincil seviye tek faktörlü model analizi sonucu; askeri liderlik ölçeği için en iyi uyumun ikincil seviye üç faktörlü model, kişilik özellikleri için en iyi uyumun ikincil seviye beş faktörlü model, öznel iyi olma için en iyi uyumun ise birincil seviye tek faktörlü model olduğu görülmüştür. Değişkenlere ait DFA analizi sonuçları Tablo-1'de, değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait DFA (N=390)

Ölçek	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	GFI	IFI
Askeri liderlik	1300,83	484	2,68	,06	,86	,92
Kişilik	342,51	86	3,98	,08	,89	,85
Öznel İyi Olma	17,50	13	1,34	,03	,98	,99

Tablo-2'deki sonuçlara bakıldığında; askeri liderliğin farkındalık boyutu ile öznel iyi olma arasında pozitif yönde (r= .10, p< .05); kişilik özellikleri ile öznel iyi olma arasında pozitif (nevrotiklikle negatif) yönde (r= .11, p< .05 ile r= .40, p< .01 arasında) ilişki bulunduğu görülmektedir.

Yazın taramasına göre oluşturulan araştırma sorularını cevaplamak maksadıyla düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo-3'de görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları (N=390)

Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Asta Yönelik İlgi	5,32	1,26	-								
2. İşe Yönelik İlgi	5,74	1,11	**.70****	-							
3. Farkındalık	5,79	,99	**,75****	**,70****	-						
4. Nevrotiklik	3,03	1,00	**-,11***	-,07	**-,11***	-					
5. Dışadönüklük	4,96	,95	,08	,09	**,11***	**-,42****	-				
6. Gelişime Açıklık	5,10	,83	,07	,03	,09	**-,25****	**,48****	-			
7. Uyumluluk	5,41	,70	**,20****	**,22****	**,25****	**-,35****	**,11***	**,21****	-		
8. Özdisiplin	5,96	,75	**,24****	**,20****	**,25****	**-,43****	**,29****	**,42****	**,40****	-	
9. Öznel İyi Olma	5,12	1,01	,09	,03	**,10***	**-,40****	**,36****	**,22****	**,11***	**,31****	-

Not: * p<0.05; ** p<0.01

Tablo 3. Düzenleyici Değişkenli Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=390)

Değişkenler	Öznel İyi Olma								
	Model-1			Model-2			Model-3		
	B	S.H.	β	B	S.H.	β	B	S.H.	β
Sabit	5,127	,052		5,130	,046		5,112	,049	
Hizmet Yılı	,030	,096	,030	,066	,085	,065	,084	,085	,083
Amirle Çalışma	,044	,054	,043	,012	,049	,012	,015	,049	,015
Yaş	-,142	,093	-,141	-,156	,083	-,155	-,172*	,083	-,170
Ön Lisans	,038	,055	,037	,021	,050	,020	-,002	,051	-,002
Lisans	-,005	,062	-,005	-,009	,055	-,009	,000	,056	,000
Lisans Üstü	,042	,053	,042	,006	,048	,006	,003	,049	,003
Nevrotiklik				-,269***	,057	-,263	-,283***	,059	-,277
Dışadönüklük				,191***	,059	,187	,164**	,062	,160
Gelişime Açıklık				,008	,057	,007	,007	,058	,007
Uyumluluk				-,065	,053	-,063	-,043	,054	-,042
Özdisiplin				,166**	,059	,161	,182**	,060	,176
Asta Yönelik İlgi				,017	,077	,016	,012	,081	,012
İşe Yönelik İlgi				-,075	,073	-,073	-,070	,075	-,068
Farkındalık				,083	,078	,082	,073	,082	,072
Asta Yönelik İlgi X Nevrotiklik							-,063	,100	-,058
Asta Yönelik İlgi X Dışadönüklük							-,163	,105	-,139
Asta Yönelik İlgi X Gelişime Açıklık							,093	,091	,100
Asta Yönelik İlgi X Uyumluluk							,095	,078	,097
Asta Yönelik İlgi X Özdisiplin							-,025	,090	-,026
İşe Yönelik İlgi X Nevrotiklik							-,002	,102	-,002
İşe Yönelik İlgi X Dışadönüklük							,148	,110	,123
İşe Yönelik İlgi X Gelişime Açıklık							-,131	,090	-,138
İşe Yönelik İlgi X Uyumluluk							-,056	,092	-,053
İşe Yönelik İlgi X Özdisiplin							-,056	,084	-,055
Farkındalık X Nevrotiklik							,061	,098	,060
Farkındalık X Dışadönüklük							,156	,112	,141
Farkındalık X Gelişime Açıklık							,116	,092	,124
Farkındalık X Uyumluluk							-,035	,087	-,039
Farkındalık X Özdisiplin							,030	,094	,031
R	.130			.489			.531		
R^2	.017			.239			.282		
ΔR^2	.017			.222			.043		
Düz. R^2	.001			.210			.223		

Not: ** p< .05, *** p< .001

Regresyon analizinde hizmet yılı, amiriyle birlikte çalışma süresi, yaş ve eğitim durumu kontrol değişkeni olarak ilk safhada analize sokulmuştur. Eğitim durumunun kategorik değişken olması nedeni ile lisans öncesi, lisans ve lisansüstü eğitimi olanlar için kukla değişkenler oluşturulmuş, lise eğitimi karşılaştırma için kullanılmıştır. Askeri liderlik ve kişilik özellikleri ikinci safhada analize dâhil edilerek, öznel iyi olma üzerindeki temel etkileri incelenmiştir. Kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini incelemek maksadıyla bu değişkenlerin etkileşim etkileri son safhada analize dâhil edilmiştir.

Tablo-3'e göre ilk safhada analize dâhil edilen kontrol değişkenlerinin öznel iyi olma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır $F_{(6,390)}$=1.08, p> .05. İkinci safhada analize dâhil edilen kişilik değişkenlerinden nevrotiklik, dışadönüklük ve özdisiplin öznel iyi olmayı anlamlı olarak etkilemekte iken (sırasıyla B= -.269, p< .001; B= .191, p< .01; B= . 166, p< .01), askeri liderliğin hiçbir boyutunun öznel iyi olma üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Son safhada analize dâhil edilen değişkenlerin etkileşim etkilerinin hiçbirisi öznel iyi olmayı anlamlı olarak etkilememektedir $F_{(29,390)}$= 4.77, p> .05. Bu sonuç, askeri liderliğin astların öznel iyi olmalarını etkilemediğini ve kişilik özelliklerinin hiçbirisinin düzenleyici rolünün bulunmadığını göstermektedir. Dolayısıyla her iki araştırma sorusunun cevabı "hayır" olmuştur.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada askeri liderlikle astların öznel iyi olmaları arasında astların kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmaya katılan astlar genellikle mesleğin henüz başında, fazla tecrübesi bulunmayan ve çoğunluğu lise mezunu olan genç personeldir. Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek maksadıyla yapılan korelasyon analizinde, askeri liderliğin farkındalık boyutu ile öznel iyi olma arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. "Farkındalık" etrafta gelişen durumlardan haberdar olma, özgüven, zekâ, teknolojiye yatkınlık, kavrama yeteneği, uyum gibi hususları içermektedir (Günter, 2014). Korelasyon analizine göre liderlerin farkındalık düzeyi arttıkça, astların öznel iyi olmaları da artmaktadır. Değişkenler arasındaki nedensel etkiyi tespit etmek maksadıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine göre askeri liderliğin astların öznel iyi olmalarını etkilemediği görülmüştür. Bu bulgu bize, astların, liderlerinin liderlik tarzına göre kendi psikolojik durumlarında herhangi bir değişiklik yaşamadıklarını ifade etmektedir. Oysaki Kaynakların Korunması Teorisi bağlamında bireyler, stres durumlarında kaynak kaybı yaşamakta ve kaynaklarını korumak için çaba göstermektedirler (Benoliel ve Somech, 2014; Hobfoll, 2001). Dolayısıyla amirlerin sergileyeceği liderlik tarzının astların psikolojik durumlarında doğrudan etkili bir faktör olacağı beklenmiş, yapılan regresyon analizi sonucunda böyle bir etki tespit edilememiştir.

Kişiliğin düzenleyici etkisini incelemek maksadıyla regresyon analizinin üçüncü safhasında değişkenlerin etkileşim etkileri analize dâhil edilmiş, fakat kişilik özelliklerinden hiçbirisinin düzenleyici etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Özellikle yazında kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve özdisiplin boyutlarının farklı değişkenler arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün bulunduğu (Benoliel ve Somech, 2014; Cicerali, 2012) belirtilmektedir. Dolayısıyla, özdisiplini ve dışadönüklük özellikleri yüksek olanların, amirlerinin liderlik tarzını yüksek olarak algıladıklarında kendilerini öznel olarak iyi hissedecekleri bu çalışmada beklenen sonuçlar arasında olmakla birlikte, analizlerde bu sonuca ulaşılamamıştır. Kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin tespit edilememesinin nedeni verilerin farklı zamanda toplanmış olması olabilir. Araştırmada bağımsız değişken ve düzenleyici değişken verileri ilk safhada, bağımlı değişken verileri ise yaklaşık bir ay sonra ikinci safhada toplanmıştır. Dolayısıyla verilerin toplandığı andaki katılımcıların ruhsal durumlarındaki farklılık sonucu etkilemiş olabilir. Ayrıca kişiliğin düzenleyici etkisinin bulunmaması, arada lidere güven, lider-üye etkileşimi ve örgütsel adalet algısı gibi başka faktörlerin etkili olabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla ileriye yönelik olarak bu değişkenlerin aracılık ve düzenleyicilik etkilerinin incelenmesi, yazına katkı sağlayabilir.

Çoğu çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın kesitsel bir araştırma olması ve örneklemden kaynaklanan araştırma sonuçlarının genellenebilirliği gibi kısıtları nedeniyle, değişkenler arasındaki ilişkilerin ve neden-sonuç ilişkisinin dikkatle yorumlanması gerekir. Bu çalışma astların gözüyle liderin kendilerine yaklaşımı ve öznel iyi olmaları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını ve astların kişilik özelliklerinin bu ilişkide düzenleyici etkisinin bulunup bulunmadığını ortaya koymuştur. Özellikle ülkemizde yeni geliştirilmiş olan askeri liderlik ölçeğinin geçerliliğinin test edilmesi ve astların öznel

iyi olmaları üzerindeki etkisinin incelenmesi nedeniyle, bu çalışmanın yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aude, S. N., Karrasch, A., Leonard, A. ve Hatfield, J. (2006), "U.S. Army Multi-Rater (360) Leader Assessment and Feedback Pilot Program", International Military Testing Association (IMTA) 2006 Annual Conference, Kingston, Ontario, Kanada, 2-5 Ekim.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007), "Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work", Journal of Occupational Health Psychology, 12(3), pp. 193-203.

Benet-Martinez, V. ve John, O. P. (1998), "Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analysis of The Big Five in Spanish and English", Journal of Personality and Social Psychology, 75(3), pp. 729-750.

Benoliel, P. ve Somech, A. (2014), "The Health and Performance Effects of Participative Leadership: Exploring The Moderating Role of The Big Five Personality Dimensions", European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(2), pp. 277-294.

Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A. ve Lauver, K.J. (2002), "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", Journal of Personality, 70(3), pp. 1311-1344.

Bono, J. E. ve Judge, T.A. (2004), "Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis", Journal of Applied Psychology, 89(5), pp. 901-910.

Cicerali, E. E. (2012), "The Effects of Post-M&A Cultural Change in Organizations on Individual and Organizational Performance: Moderated by Personality and Political Skill" (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992), Revised Neo Personality Inventory (NEO-PI-R) and Neo Five-Factor (NEO-FFI): Inventory Professional Manual, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1995), "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality Inventory", Journal of Personality Assessment, 64, pp. 21-50.

Courtright, S. H. ve Colbert, A. E. (2010), "The Role of Follower Agreeableness in Influencing Responses to Transformational Leadership", Academy of Management Annual Meeting, Montreal, Quebec.

Dienesh, R. ve Liden, R. (1986), "Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development", Academy of Management Review, 11(3), pp. 618-634.

Dierendonck, D. V., Haynes, C., Borrill, C. ve Stride, C. (2004), "Leadership Behavior and Subordinate Well-Being", Journal of Occupational Health Psychology, 9(2), pp. 165-175.

Doğan, T. ve Çötok, N. A. (2011), "Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(36), pp. 165-172.

Hills, P. ve Argyle, M. (2002), "The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale for The Measurement of Psychological Well-Being", Personality and Individual Differences, 33(7), pp. 1073–1082.

Hobfoll, S. E. (1989), "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress", American Psychologist, 44(3), pp. 513-524.

Hobfoll, S. E. ve Shirom, A. (2001), "Conservation of Resources Theory: Applications to Stress and Management in the Workplace". R.T. Golembiewski (der.), Handbook of Organizational Behavior içinde, New York, NY: Dekker, pp. 57-80.

Horn, B. (2008), "Combat Motivation". B. Horn ve R. W. Walker (der.), Military Leadership Handbook içinde, Toronto: Dundurn Press, pp. 73-90.

Hunt, J. G. (1991), Leadership: A New Synthesis, Newbury Park, CA: Sage.

Gill, A. S., Flaschner, A. B. ve Shachar, M. (2006), "Mitigating Stress and Burnout by Implementing Transformational-Leadership", International Journal of Contemporary Hospital Management, 18(6), pp. 469-481.

Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J. ve Loughlin, C. (2012), "Transformational Leadership and Employee Psycological Well-Being: The Mediating Role of Employee Trust in Leadership", Work & Stress, 26(1), January-March, pp. 39-55.

Kuoppala, J., Lamminpa¨a¨, A., Liira, J. ve Vainio, H. (2008), "Leadership, Job Well-Being, and Health Effects-A Systematic Review and A Meta-Analysis", Journal of Occupational & Environmental Medicine, 50(8), pp. 904-915.

Künter, N. (2014), Askeri Liderlik: Kavramlaştırma ve Askeri Liderin Etkinliğinin Ölçümüne İlişkin Bir Ölçek Geliştirme Çabası (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O. ve Fleishman, E. A. (2000), "Leadership Skills for a Changing World: Solving Complex Social Problems", Leadership Quarterly, 11(1), pp. 11-35.

McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987), "Validation of the Five - Factor Model of Personality Across Instruments and Observers", Journal of Personality and Social Psychology, 52(1), pp. 81-90.

Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J. ve Brenner, S. (2008), "The Effects of Transformational Leadership on Followers' Perceived Work Characteristics and Psychological Well-Being: A Longitidunal Study", Work & Stress, 22(1), January-March, pp. 16-32.

Spychala, A. ve Sonnentag, S. (2010), "Organizational Energy as a Moderator Predicting Proactive Behavior: An Organizational-Level Study", Academy of Management Annual Meeting, pp. 1-173.

Sümer, N. ve Sümer. H. C. (2005), Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (Yayınlanmamış çalışma), Ankara.

Tabak, A. (1997), Askeri Liderlik ve Uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Walumbwa, F. O. ve Schaubroeck, J. (2009), "Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety", Journal of Applied Psychology, 94(5), pp. 1275–1286.

Zineldin, M. ve Hytter, A. (2012), "Leaders' Negative Emotions and Leadership Styles Influencing Subordinates' Well-Being", The International Journal of Human Resource Management, 23(4), February, pp. 748-758.

TARİHSEL ÖRGÜTTE ÜST YÖNETİM EKİPLERİ ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AHİLİĞİN ÜST YÖNETİM EKİPLERİNİN İNCELENMESİ

Muzaffer AYDEMİR

Kamu Kurumu, aydemir_muzaffer@yahoo.com

ÖZET

İşletme tarihi dünyada, yakın zamanlarda önemli bir çalışma alanı olmasına rağmen ülkemizde yeterince ele alınmamaktadır. Özellikle Osmanlı dönemi organizasyonlarında bu konu önemli olmuştur. Osmanlı işletmeleri içerisinde ahilik çok özel bir yere sahiptir. Ahilik faaliyette bulunduğu dönem içerisinde farklı ve etkin roller üstlenmiştir. Örgütsel yapısı ve yönetsel özellikleri işletme bilim insanları için önemli ve değerli bir araştırma alanıdır. Ahilerin üst yönetim ekipleri, yönetsel kuralları yüzyıllar boyunca başarı ile yerine getirmişlerdir. Günümüz üst kademe yaklaşımı ile karşılaştırıldığında ahiliğin üst yönetim özellikleri farklılık göstermekte ve kavrama yeni tarihsel bir boyut katmaktadır. Ahilikte üst yöneticilerin karar ve davranışlarının belirleyici unsurları inanç ve davranış normlarıdır. Ahilikte üst yöneticiler sahip oldukları değer ve normlar çerçevesinde hareket ederek örgütü yüzyıllar boyunca başarılı bir şekilde geleceğe taşımışlardır. Ahiliğin üst yönetim ekibi özellikleri tarihsel olmanın yanında bu konudaki günümüz yazınına da yeni bir boyut katacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ahilik, Üst Yönetim Ekipleri, Üst Kademe Yaklaşımı, Şecerename, Fütüvvetname.

Giriş

İşletme tarihi, işletme biliminin çalışma alanlarından birisidir. Yakın zamanlarda giderek artan bir ilgi ile işletmelerin kuruluşları, yapısal özellikleri, farklı dönemlerde geçirdikleri örgütsel dönüşümler, girişimcilik ve sürdürebilirlik özellikleri incelenmeye başlanmıştır. İşletme tarihi üzerine yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar sadece geçmişi anlamanın ötesinde günümüz işletmeleri için önemli bilgi kaynakları sunmaktadır. Farklı organizasyonlar yaşadıkları dönemlerin özellikleri yansıtmanın dışında günümüz işletme yazınına da önemli katkılar sağlayabilmektedir. Zamanının ruhunu yansıtan örgütsel yapılar özgün birer çalışma sunma potansiyeline sahiptirler. Sınırları ve kapsamı hala yoğun tartışmalara konu olmakla birlikte, bugün olağanüstü potansiyeli ve çeşitliliği olan işletme tarihi araştırmaları yeniliklerin ve ulusların zenginliğinin doğasına ve kaynaklarına ilişkin zengin bakış açıları sağlayan akademik alt disiplindir (Amatori ve Jones, 2003). Bu açıdan bakıldığında ahilik şüphesiz önemli bir değerdir. Bilinenin aksine ahiler sadece deri terbiye ve üretimi yapmamış, farklı pek çok yönetsel özellik ve işlevi başarı ile yerine getirmişlerdir.

Ahilik Türk tarihi içerisinde farklı işlevleri başarı ile yerine getiren çok boyutlu bir örgütsel yapıya sahiptir. Ahilik, Türklerin Anadolu'ya gelişi sonrasında farklı bölgelerde zaviyeler oluşturup bir ileri karakol görevi yapan, devlet kuran, fütüvvetten aldıkları inanç normlarını uygulayan ve aynı zamanda üretim yapıp hem kendi geçimlerini hem de toplumun ihtiyaçlarını karşılayarak üç ayrı fonksiyonu başarı ile tek örgüt yapısı altında birleştirmişlerdir. Aynı zamanda dönemin temel üretim birlikleri olan diğer esnafların yönetsel esaslarını oluşturmuşlar, uzun sürede, geniş coğrafyada onlara liderlik yapmışlardır.

Ahilik günümüzde bilimsel esaslar çerçevesinde henüz yeterince ele alınmamıştır. Günümüzde ahilik araştırmacılarının çoğu konu ile ilgilenenlerin fikir yapılarına ve ikincil kaynaklara dayanmaktadır. Konu henüz işletme bilim insanları tarafından davranışsal ve yönetsel boyutta, kuramsal çerçevede yeterince ele alınmamıştır. Bunun farklı nedenleri vardır. Birincisi ahilerin çok fazla yazılı eser bırakmamaları ve yeterli kaynağın günümüze ulaşmamış olmasıdır. Gelenekler ile yaşayan örgütsel yapıya sahip ahiler sadece genel esasları yazılı hale getirmişlerdir. Ruhlara kazınan ve uygulamaya dökülen, tavizsiz icra edilen gelenekler için fazla yazıya gerek yoktur. İkincisi yazılı metinlerin Osmanlıca, kısmen Arapça veya Farsça olarak yazılmış olmaları ve işletme bilim insanlarınca okunması ve transkripsiyonunda karşılaşılan zorluklardır. Üçüncüsü işletme bilim insanlarının daha çok güncel konulara ve çalışma metodolojilerine yoğunlaşmış olmalarıdır. Dönemin ekonomik ve sosyal özellikleri günümüzden oldukça farklıdır. Bu nedenle söz konusu dönemi iyi anlayabilmek için tarih vb. bilim disiplinlerine de hakim olmak gerekmektedir. Mevcut bazı

çalışmalarda tarihçi ilahiyatçı vb. farklı disipline sahip bilim insanları ahiliğin yönetsel özelliklerini ya hiç ele almamakta ya da konu yazınına hakim olmadan çalışmalarda bulunmaktadırlar. Bu nedenle konu hak ettiği noktadan uzaklaşabilmektedir. Dolayısıyla ahiliğin gerçek yönetsel özellikleri günümüz yaklaşımlarına monte edilmekten öte ilgili kuramlar çerçevesinde incelenmeye muhtaçtır.

Ahiliğin kendisine haz özelliklerinden birisi de üst yönetim ekipleridir. Ahi belgelerinde yer alan üst yöneticiler ahiliğin geleneksel normlarını eksiksiz bir biçimde yerine getirmişlerdir. Ahilik hakkında objektik bilgi elde edilebilecek ve günümüze kadar ulaşan birincil kaynaklar fütüvvetnameler, icazetnameler ve şecerenamelerdir. Fütüvvetnameler ahiliğin inanç normlarını etik değerlerini ortaya koymaktadırlar. Ahilik öncesi Ortadoğu'da ortaya çıkan fütüvvet teşkilatı Taeschner'e (1954) göre, ahlâkî bir mefhumdur. Türkçe ilk fütüvvetnameyi inceleyen Gölpınarlı (1954) fütüvvetin temel kurallarını yüksel ahlaki değerlere sahip olmanın yanında bir sanat, bir iş sahibi olması gerektirdiğini ifade etmektedir. İcazetnameler yeni ahi örgütlerinin teşkil edilmesinde veya ahilikte faaliyete başlamada yetkili kişilerce, ahibabalar tarafından verilen belgelerdir. Ahi şecerenameleri ahilik kültürüne özellikle de Türk Ahiliğine fütüvvetnamelerden daha yakın eserlerdir (Köksal, 2015: 13). Şecerenameler ahiliğin işletme esaslarını içeren önemli kaynaklardır. Fütüvvetnameler inanç normları ve etik değerlere odaklanırken şecerenameler bunlara ilave olarak ahiliğin örgütsel ve davranışsal boyutlarını ortaya koymaktadır. Çalışmamızda, ahi örgütlerinin farklı zaman ve mekânlarda hangi üst yönetim ekiplerine sahip oldukları ve bunların ne gibi fonksiyonları yerine getirdikleri üst kademe yaklaşımı esaslar çerçevesinde ortaya konacaktır.

Çalışmamız birkaç bakımdan önemlidir. Birincisi, farklı zaman ve coğrafyalarda yazılan şecerenamelerdeki ahilerin üst yönetim ekiplerinin kimlerden oluştuğunun tespit edilmesidir. İkincisi üst yönetim ekibinin günümüz üst kademe yaklaşımı esaslarına göre incelenmesidir. Tarihsel kökenlerini 1960'lı yıllardaki Carnegie Okulu'nun yaptığı kuramsal çalışmalar ve Pfeffer'in örgütsel demografi yaklaşımlarında alan, 1984 yılında Hambrick ve Mason tarafından ortaya konan "Upper Echelon" "Üst Kademe Yaklaşımı"nın özü örgütlerin üst yöneticilerinin birer yansıması olduğudur. Makro düzeydeki bir bakış getiren bu teori, örgütsel sonuçların strateji, etkinlik, değerlerin ve bilişsel esasların organizasyon içindeki güçlü aktörler olan üst yöneticilerin bir yansıması olduğunu ileri sürmektedir. Teori, üst yöneticilerin karakteristiklerini psikolojik bilişsel değerler ile gözlemlenebilir demografik özellikler olarak vurgulamaktadır. Yöneticilere ait belirgin demografik değerler, stratejik yaklaşım ve performansı belirleme imkânına sahiptir. Ancak üst kademe yaklaşımı günümüz işletmelerini araştırmış, tarihi işletmeler üzerinde bir araştırma henüz yapılmamıştır. Ahilikte ise üst yöneticilerin karar ve uygulamalarının belirleyicisi inanç ve davranış normlarıdır. Bu konudaki temel yaklaşımlar ise Weber (2012), sosyolojik kuramı ile bu kuramın devamı niteliğinde olan Talcott Parsons'un (2005), sosyal sistem "The Social System" yaklaşımıdır. Üçüncü olarak bu değerlendirmeler ile üst kademe yaklaşımına tarihsel bir boyut katılmış olacaktır. Son olarak da ahiliğin örgütsel özellikleri günümüz yaklaşımı ile bireysel düşünceden uzak bir şekilde değerlendirilecektir.

Diğer esnaf örgütlerinin değişen koşullara bağlı olarak deformasyon yaşamalarına karşın ahilik hem davranışsal özelliklerini hem de yönetsel yapısını özelliklerini, varlıklarını başarıyla korumuşlardır. Bunun temel nedenlerinde birisi de üst yönetim ekiplerinin özellik ve uygulamalarında gizlidir. Çalışmamızda cevabı aranan temel soru; böylesine önemli bir örgütün üst yönetim ekibinin kimlerden oluştuğu ve günümüz üst kademe yaklaşımı ile karşılaştırıldığında ne gibi benzerlik ve farklılıklara sahip olduğudur. Çalışmamızda, fütüvvetnameler ile Kırşehir ve Afyon Müzelerinde bulunan şecerenamelerde yer alan üst yönetim ekipleri ve görevleri incelenecektir.

1. Üst Yönetim Ekipleri

Günümüz işletme bilimi yazınında üst yönetim ekipleri ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Hambrick ve Mason 1984 yılında "Upper Echelon" "Üst Kademe Yaklaşımı"nı ilk defa ortaya koydular. Yaklaşıma göre, stratejik karar ve uygulamaların sonuçta işletme performansının ana kaynağı üst yöneticiler sahip oldukları bilişsel düzey sınırlarında hareket etmeleridir. Kişisel farklılıklar çalışmalarda kullanılan ana değişkenlerdir. Teoriye göre üst yöneticiler stratejik seçimler yaparken kişisel birikim ve değerlerini katmaları nedeniyle bir işletme üst yönetim ekibinin yansımasıdır. Kısacası üst yönetim, tek başına "CEO'nun ötesindedir" (Hambrick, 1995: 111). İşletme performansını belirleyen temel faktörler üst yönetim ekibinin üyelerinin bireysel karakter özellikleridir. Lankau ve diğerlerine (2007)

göre; üst yönetim ekibi araştırmalarının çoğu davranış ve sonuçların belirleyicisi olması nedeniyle demografik özellikler ve bunların birleşimi üzerinedir. Çalışmalarda kullanılan çoğu üst yöneticilerin bireysel demografik özellikleri; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, eğitim branşı, işletme görev süresi, toplam yönetici tecrübesi, ulusal köken, aile üyeliği vb. değişkenlerdir.

Yöneticilerin demografik özelliklerinin önemli olmasına karşın performans üzerindeki belirleyicilikleri bireysellikten öte ekip boyutunda olmaktadır. Demografik özelliklerin ekip içindeki dağılımlarında ise iki farklı yapı ortaya çıkmaktadır: homojenlik ve heterojenlik kavramları. Homojen ekipler tamamen veya çoğunlukla benzer demografik özelliklere sahip yöneticilerden oluşan ekipleri ifade ederken heterojen ekipler tersi durumu ifade etmektedir. Wiersema, Bantel'e (1992) göre; demografik farklılık etkileri bir ekibin, homojenite veya heterojenitesini simgeleyerek karar verme sürecindeki bakış açısı çeşitliliğini ifade etmektedir. Çünkü benzerlik sosyal ilişkileri açıklamada önemli bir özellik olduğu için organizasyon demografisini ölçmede en uygun yol homojen veya heterojenliği ölçen yoldur (Pfeffer, 1985: 70).

Heterojen ekiplerde kaynak farklılıklarının fazla olması nedeniyle bilişsel çeşitlilikte yüksektir. Simons ve diğerleri (1999), üst yönetim ekibi üyelerinin demografik ve bilişsel seviyelerinde farklılıklara vurgu yapmaktadır. Demografik değerlerdeki farklılık, tecrübe, değer ve inançtaki çeşitliliğin yansımasıdır (Daboub ve diğerleri, 1995: 162). Birçok farklı fonksiyona sahip olan üst yönetim ekipleri stratejik yönetimin gerektirdiği farklı bakış açısına sahip olmaktadırlar. Özellikle günümüzün süratle değişen koşullarına hızla cevap verilebilmesi için üst yönetim ekiplerinde heterojenlik önem kazanmaktadır. Yönetsel olarak değerlendirildiğinde homojenlik üst yönetim kademesindeki bireylerin sahip oldukları demografik değerlerdeki benzerlik, aynılığın yönetsel davranışlara yansımasını ifade etmektedir. Yapılan çalışmalarda ekip üyeleri arasındaki benzerliğin doğrudan veya dolaylı olarak ekip davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir (Salas vd., 2009: 243). Ekip üyeleri arasındaki bilişsel benzerlik performansın artması ya da azalması potansiyeline sahiptir. Üst yönetim kavramına göre, yönetsel bilişsel içeriğin aynılığı veya benzerliği ekip içerisindeki pozitif bilişsel uyumu etkilemektedir.

Homojen üst yönetim ekipleri yönetsel avantajlara sahiptir. Öncelikle homojen ekiplerde üyeler arasındaki işbirliği oranı yüksektir. Bu tür ekip yapılarında faaliyetler daha az karmaşa içinde yürütülmektedir. Üst yönetim ekiplerinin benzer nitelikteki üyelerden oluşması, Priem (1990), tarafından sosyal psikolojideki ortak grup düşüncesi kavramıyla açıklanmakta, fikir birliğindeki uygunluk, uyum ilişkisini deneysel çalışmalar ile desteklemektedir. Özellikle homojen demografik özellik taşıyan üst yönetim ekibi, karmaşık görevlerde bilgi paylaşımı sağlayarak olumlu sonuç elde etmektedir (Barsade vd., 2000). Çeşitlilikten kaynaklanan çelişki ve çatışmaya karşılık homojen üst yönetim ekipleri, stratejik karar alma ve uygulamada daha başarılı olmaktadır (Pitcher ve Smith, 2001). İşletmede stratejik pozisyonda yer alan yöneticiler, olaylar karşısında benzer dili paylaşmakta, benzer tecrübe ve altyapısal değerlere sahip olmaları nedeniyle sosyal, çevresel ve örgütsel faaliyetlerde benzer davranış şekillerinde bulunmaktadırlar (Wiersema ve Bantel, 1992). Örgütlerin stratejik olarak hızlı değişim amacı taşımadıkları, sürdürülebilirliğin hedeflendiği ortamlarda homojen ekip yapıları tercih etmeleri normaldir. Özellikle örgütsel baskınlık yaşanan dönemlerde homojen ekip yapısı tercih edilmektedir. Priem'e (1990) göre; değişken ortamda enerji, daha çok çatışmayı önlemeye harcanmaktadır. Özellikle durağan ortamlarda homojen üst yönetim ekibinin aldığı kararlar daha hızlı olması nedeniyle kârlılık daha yüksektir (Hambrick ve Mason, 1984).

2. Ahilik ve Üst Yönetim Ekipleri:

2.1. Ahiliğin Üst Yönetim Ekibi Yapısı

Ahilikte üst yönetim ekibinin kimlerden oluştuğu ve ne gibi fonksiyonları olduğunu anlamamızı sağlayacak birinci el kaynaklar ahi şecerenameleridir. Şecerenameler farklı tarihlerde ve farklı coğrafyalarda yazılmalarına rağmen hemen hemen aynı özellikleri taşımaktadırlar. Günümüze çok az bir kısmı ulaşan şeceranelerin neredeyse tamamı Kırşehir müzesindedir. Bunlara ilave Afyon müzesi ve Tokat'ta da birer şeceraname bulunmaktadır. Bunun yanında yine Kırşehir Müzesinde bulunan beratlarda da yine ahilerin üst yöneticilerine ait bilgiler yer almaktadır.

Şeceranameleri incelediğimizde üst yönetim ekiplerinin kimlerden oluştuğu tespit edilebilmektedir. Kırşehir müzesindeki 1568 tarihli 5, miladi Eylül / Ekim 1695tarihli 7 ve miladî: 1845-46 tarihli 8 nolu şecerenameler ile 1107/M.1695 hazırlanmış H.1227/M.1812 tarihinde istinsah edilmiş Afyon Müzesinde bulunan debbağlar esnafına ait şecerenamede üst yöneticiler Ahi Baba, kethüda, yiğitbaşı, fekke/tekkenişin olarak ifade edilmektedir. Benzer şekilde müzede yer alan 3 Zilkade 1308 miladi: 10 Haziran 1891 tarihli ve 3 nolu beratta (ferman) postnişînliğe tayin olan Şeyh Mustafa b. Şeyh Mehmed aynı zamanda Ahi baba, yiğit başı, kethüdâlar, usta ve çırakların icâzet, nasb ve tayinlerinden ve bütün ahî zaviyesinin işlerinden sorumlu tutulmuştur. (Köksal vd., 2008: 1-166; Bayar, 2004, 130-161).

Görüldüğü gibi farklı zamanlardan günümüze ulaşan tarihi belgelerde ahiliğin üst yönetim ekipleri ahibaba, kethüda, yiğitbaşı ve fekke/tekkenişinden oluşmaktadır. Kuruluşundan kapanış tarihine kadar geçen yüzyıllar içerisinde yönetsel özelliklerinin yanında yönetsel yapısını da koruyan ahiliğin bu başarısının en güzel göstergelerinden birisi de sahip olduğu üst yönetim ekibi yapısıdır.

Üst yönetim ekibini oluşturan yöneticilerin görevlerinin tespiti için başvurulacak objektif kaynaklar yine günümüze ulaşan ahilik belgeleridir. Üst yöneticiler ahiliğin temel kurallarının tavizsiz bir şekilde yürütülmesinden gündelik faaliyetlerin kontrolüne, hammadde temini ve usulüne uygun dağıtılmasından inanç ve etik normların uygulanmasına kadar dönemin tüm yönetsel faaliyetlerini yerine getirmişlerdir.

Ahi şecerenamelerinde üst yönetim ekiplerinin görevleri ile ilgili şu hususlar yer almaktadır. 5 nolu şecerenamede üst yöneticiler ahiler arasındaki özellikli sorunların çözüm makamlarıdır. Çözülmesi zor bir mesele ortaya çıktığında o zor mesele, ocakta bulunan ahibaba, kethüda, yiğitbaşı, fekke veya tekkenişinler tarafından çözümlenecek, eğer onların problemi çözmeye güçleri yetmezse adli makamlara başvurulacaktır. Yine tüm metinlerde hammaddenin temini sonrası paylaşımı yine üst yöneticiler tarafından yapılmaktadır. Hammadde tekke kapısı önüne indirilecek yiğitbaşı tüm yiğitleri/çalışanları çağıracak borç durumuna ve ustaların tecrübe yıllarına bağlı olarak paylaştırılacaktır. Aynı kurallar diğer şecerenamelerde ve belgelerde de benzer şekilde yer almaktadır (Köksal vd., 2008; Bayar, 2004). Ahi baba o ahi örgütünün en üst yöneticisidir. Tüm örgütten merkeze karşı sorumludur. Bu günkü karşılığı genel müdür/CEO'dur. Kethüda ahibabanın yardımcısıdır. İşlerin düzgün bir şekilde yürütülebilmesi için tüm faaliyetleri kontrol eder ve eksiksiz bir şekilde yürütülmesini sağlar. Bugünki karşılığı genel müdür yardımcısıdır. Dönemin iş merkezlerinde mutlaka bir kethüda odası bulunurdu. Yiğitbaşı da yine kethüda ile aynı görevleri yapmaktadır. Bugünkü karşılığı idari müdür /COO'dur. Ahiler üretim yapmadıkları zamanlarda tekkelerinde belli inanç normlarına göre yaşamaktaydılar. 12. Yüzyılda Anadolu'yu baştan sona gezen İbn Batuta seyahatnamesinde bunları detaylı olarak anlatmaktadır (Parmaksızoğlu, 1971). Tekkelerin sahibi konumunda olan kişilere de tekkenişin denilmekte idi. Tekkenişinler de her ahi gibi örgütteki normal faaliyetleri yapmakta idiler.

2.2. Ahiliğin Üst Yönetim Ekibi Özellikleri

Üst kademe yaklaşımına göre üst yöneticilerin yönetsel özelliklerini oluşturan bilişsel yapıları sahip oldukları yaş, cinsiyet, eğitim özellikleri, tecrübe özellikleri gibi demografik özelliklerden kaynaklanmaktadır. Ahilikte ise üst yöneticilerin yönetsel özellikleri sahip oldukları değer normlarından kaynaklanmaktadır. Bu normlar onların gerçek varlık nedenleridir. Bu konuda bizi aydınlatabilecek temel yaklaşımlar Weber'in (2012), sosyolojik kuramı ve onun takipçisi Parson'un (1961) sosyal sistem yaklaşımlarıdır. Weber'in (2012), sosyolojik kuramına göre; esnaflar ve belli koşullarda tüccar dahi, dürüstlüğün en iyi siyaset olduğu, inançlı çalışmanın ve yükümlülüklerle ilgili performansın kendilerine mükâfat sağlayacağı ve hakça karşılıklarını hak ettikleri görüşüne sahip olmalarına neden olacak ekonomik varlıkları yaratır. Parson'un (1961) sosyal sistem yaklaşımlarına göre; kurumsal yapıda yer alan bireyin davranışları belirli normların, kültürel değerlerin içselleştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır. İçselleştirilmiş değerler, inançsal davranışlar organizasyonun değer sistemini ortaya çıkarmıştır. Birbirini takip eden her iki yaklaşıma göre, ahilikteki uygulamaların belirleyicisi olan değerler davranış şekline dönüşmüş değer ve inanç normlarıdır.

Ahiler örgüte ilk girişten itibaren çıraklık, kalfalık ve müteakiben ustalık dönemlerinde yoğun bir eğitimden geçmekte idiler. Genç yaşlardan itibaren hem yaşam felsefeleri hem de üretim

faaliyetleri şekillenmekte idi. Fütüvvetnameler ile şecerenamelerde yer alan etik normlar, inançsal değerler ve ahilik gelenekleri ile şekillenen bilişsel yapıları ile üst yöneticiler yaşamları boyunca öğrenip uyguladıkları kurallara göre hareket etmekte idiler. Anadolu'daki ilk Türkçe fütüvvetname olan Burgazi fütüvvetnamesinde ahinin; cömert olması, dünyaya bağlanmaması, kendi emeğiyle geçinmesi, alçak gönüllülük etmesi, helalinden kazanması, bir sanatı, bir işi olması gerektiği belirtilmektedir. Yine aynı fütüvvetnamede terbiyeye, önce bir yiğit gerektir. Yiğit, onu kötülükten korur, yetiştirir, sonra ahisine götürür, ahi, ona hizmet, edep, erkân öğretir (Gölpınarlı, 1954: 86-87). Benzer şekilde şecerenamelerde, otuz yıllık ve yirmi yıllık ustalar dahi Ahi Baba ve fekke ve kethüda ve yiğitbaşı ve diğer beli bağlılar, alemdarlar ve sancaktarlar ve tekkenişîn büyükler önünde ellerini sarkıtıp sözlerine müdahale, emirlerine muhalefet edecek olursa yakasını kesip börkünü alarak ocaktan kovsunlar (Köksal vd, 2008) hükümleri yer almaktadır. Böylesine yüce ve keskin kural ve değer normları ile yetişen ahiler kuşkusuz uzun zaman sonra üst yönetici olduklarında toplumda örnek düzeydeki uygulamaları yaratmaktaydılar. Ahiliğin yüzyıllar boyu ve çok geniş bir coğrafyada varlığını başarı ile sürdürebilmesinin önemli bir nedeni de budur.

Böylesine üstün değer normları ve davranışlarla şekillenen ahiler üst yönetici olduklarında bilişsel yapılarının çerçevesinde hareket etmekte idiler. Hem yapısal olarak hem de bilişsel olarak neredeyse homojen bir yapıya sahip olan ahiler büyük bir uyum içerisinde, çatışma ve kaos içine düşmeden, etkili bir iletişim sağlayarak varlıklarını korumuşlardır. Başlangıçta farklı pek çok amacı gerçekleştirebilecek bir örgütsel yapıdan zamanla sadece debbağlık mesleğini icra ederek üretim yapan örgütsel dönüşmelerine rağmen ahilerin üst yönetim ekiplerinde ve yönetsel kural ve değerlerinde hiçbir değişiklik olmadığı belgelerde yer almaktadır. Sürdürülebilir bir örgütsel model olabilecek ahiliğin başarı kıstaslarından birisi de üst yönetim ekiplerinin yapı ve uygulamalarında gizlidir.

3. Sonuç ve Öneriler

Son birkaç on yıldır üst yönetim ekiplerinin yapı ve davranışları hakkında yapılan çalışmalarda hız kazanmıştır. Üst kademe yaklaşımı esaslarıyla yapılan çalışmalarda tarihsel örgütlerin üst yönetim ekiplerini yeterli derecede ele alınmamıştır. Türk işletme tarihi içerisinde müstesna bir yeri olan ahilik işletme bilimi kuramları ile incelenmesi gereken bir sahadır. Ahiliğin başarı nedenlerinde birisi de sahip oldukları üst yönetim ekibi yapısı ve özellikleridir. Zaman ve mekan olarak çok geniş bir döneme ve sahalara damgasını vurmuş ahiler kendilerini yaratan değer normları etik özelliklerini tavizsiz bir şekilde uygulamışlardır. Bu değerleri yaşatan ve uygulanmasını sağlayanlar üst yönetimde yer alan üyelerdir.

Teknik olarak bakıldığında homejen bir yapıda olan ahilik üst yönetim ekipleri başlangıçtan sona kadar neredeyse hiç değişmemiştir. Üst yöneticilerin bilişsel yapılarını oluşturan demografik özellikler üst kademe yaklaşımı çalışmalarında kullanılan değişkenler değil fütüvvetname ve şecerenamelerde yazılı olarak yer alan inanç ve davranış değerleri, normlarındır. Ahiler çok uzun süren eğitim süreçleri sonunda belgelerde yer alan değer ve normlarla şekillenen bilişsel yapıları ile üst makamlara çıkmakta ve bu değer ve normları eksiksiz şekilde uygulamaktadırlar. Ahiler yalnızca debbağlık yapmak amacıyla bir araya gelmemişlerdir. Tarihsel süreç içerisinde farklı pek çok amaç ve davranış şeklini tek bir örgütsel çatı altında bir araya getirmişlerdir. Bunun en güzel örneklerinden birisi de üst yönetim ekibi içerisinde yer alan bazı üyelerin varlıklarıdır.

Ahiler kendilerine has örgütsel özellikleri ile çalışılması gereken özel bir alandır. Yapılacak çalışmalar ile işletme bilimine olumlu katkılar sağlayacak, günümüz kuramlarının tarihsel süreç içerisindeki eksikliklerini tamamlayacaktır. Çalışmamız hem ahileri daha iyi anlamamızı sağlamakta hem de üst yönetim ekipleri özelinde üst kademe yaklaşımına yeni bir boyut katmaktadır.

KAYNAKLAR

Amatori, F. ve Jones G. (2003), Business History Around the World, Cambridge University Press, New York.

Barsade G. S., Ward J. A., Turner D. F. J. ve Sonnenfeld A. J., (2000), "To You Hearts Contenet: A Model of Affective Diversity in Top Management Teams", Administrative Science Quarterly Vol. 45, No. 3, s. 802–836.

Bayar, M. (2004), "Arşiv Vesikalarına Göre Bolvadin'de Ahi Teşkilatı ve Bir Ahi Şeceresinin Tanıtımı", Ahi Evran Üniversitesi 1. Ahi Evran-ı Velî ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu. 12-13 Ekim, Kırşehir, 129-161.

Daboub J. A., Rasheed A. M., Priem L. R., Gray A. D., (1995), "Top Management Team Characteristics and Corporate İllegal Activity", The Academy of Management Review Vol.20, No.1, s. 138-170.

Gölpınarlı, A., (1953-1954), "Burgâzî ve "Fütüvvet-Nâme,, si", İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 15, No. 1-4, Ekim 1953- Temmuz 1954, s. 76-100.

Hambrick, C. D. ve Mason A. P. (1984), "Upper Echelon: The Organization as a Reflection of Its Top Management", The Academy of Management Review, Vol. 9, No. 2, pp. 193–206.

Hambrick C. D., (1995), Fragmentation and the Other Problems CEOs Have With Their Top Management Teams, California Management Review, Vol. 37, No. 3, s. 110–127.

Köksal, F. Kurtoğlu, O. Karaköse, H. ve Şenödeyici,Ö. (2008), Kırşehir Müzesi'ndeki Ahilik Belgeleri Ahi Şecerenameleri, Beratlar Vakfiyeler, SFN Tanıtım Tasarım Yayıncılık, Ankara.

Köksal, M. F. (2015), Ana Kaynaklarıyla Türk Ahiliği Ahilik - Fütüvvet Yazıları, , Ofis Yayın Matbaacılık, İstanbul.

Lankau J. M., Ward A., Amanson A., Ng T., Sonnenfeld A. J. ve Agle R. B., (2007), Examining the İmpact of Management Value Dissimilarity in Top Management Teams, Journal of Management Issues, Vol. 19, No. 1, s. 11–34.

Pamaksızoğlu, İ., (1971), İbn Battûta Seyâhatnamesinden Seçmeler, MEB Yayınları, İstanbul.

Parsons, T. (2005),The Social System, Taylor & Francis Group, London.

Parsons T. (1961) "An Outline of the Social System," from Talcott Parsons, Edward A. Shils, Kaspar D. Naegle, and Jesse R. Pitts (eds.), Theories of Societyi New York: Simon & Schuster, The Free Press, pp. 36-43.

Pfeffer J., (1985), "Organizational Demography: Implications for Management", California Management Review, Vol. 28, No. 1, s. 67–81.

Pitcher P., Smith D. A., (2001), "Top Management Team Heterogeneity: Personality, Power, and Proxies", Organization Science, Vol. 12, No. 1, s. 1–18.

Priem L., (1990), "Top Management Team Group Factors, Consensus, and Firm Performance", Strategic Management Journal, Vol. 11, s. 469–478.

Salas Eduardo, Burke C. Shawn ve Eduardo Salas, (2009), Team Effectiveness in Complex Organizations Cross-Disciplinary Perspectives and Approaches, Taylor & Francis Group, USA.

Simons T., Pelled L., H. ve Smith K. N., (1999), "Making Use of Difference: Diversity, Debate, and Decision Comprehensiveness in Top Management Teams", Academy of Management Journal, Vol. 42, No. 6, s. 662–673.

Taeschner, F. (1953-1954) "İslâm Ortaçağında Futuvva (Fütüvvet Teşkilâtı)", İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 15, No. 1-4, Ekim 1953- Temmuz 1954, s. 3-32.

Weber, M. (2012), Ekonomi ve Toplum, Çev. Latif Boyacı, İstanbul Matbaacılık, İstanbul.

Wiersema F. M., Bantel A. K., (1992), "Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change", Academy of Management Journal, Vol. 35, No. 1, s. 91–121.

HİBRİD ÜÇÜNCÜ TARAF MÜDAHALE STRATEJİLERİNİN ÇATIŞAN TARAFLARIN ADALET ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇOK DÜZEYLİ BİR YAKLAŞIM[12]

Mehmet Emin BAYIK

Kara Harp Okulu, mehmet.emin.bayik@gmail.com

Doç.Dr. Sait GÜRBÜZ

Kara Harp Okulu, sgurbuz@kho.edu.tr

Prof.Dr. M. Kamil KOZAN

St John Fisher College, kkozan@sjfc.edu

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, üçüncü tarafların uyguladıkları hibrid müdahale stratejilerinin çatışan tarafların çatışmaya ilişkin adalet algıları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ele alınan altı farklı üçüncü taraf müdahale stratejisinden ikili kombinasyonlar türetilmek suretiyle 15 adet hibrid üçüncü taraf müdahale stratejisi belirlenmiş ve bu hibrid stratejilerin çatışan tarafların çatışmaya ilişkin adalet algıları üzerindeki etkileri Hiyerarşik Lineer Modelleme (hierarchical linear modeling-HLM) kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler 132 farklı yöneticinin astı olarak görev yapan 493 katılımcıdan elde edilmiştir. Arabuluculuk-eğitici strateji her üç adalet boyutu (dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti) üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkili olan tek hibrid strateji olarak ortaya çıkarken; hakemlik-uzak durma stratejisinin ise her üç adalet algısı boyutu üzerinde anlamlı derecede olumsuz etkisi olan tek strateji olduğu ve uzak durma stratejisini içeren hibrid stratejilerin çatışan tarafların adalet algıları üzerinde istenmeyen etkiler yarattığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hibrid Üçüncü Taraf Müdahale Stratejileri, Dağıtım Adaleti, Süreç Adaleti, Etkileşim Adaleti.

1. Giriş

Toplulukçuluk ve belirsizlikten kaçınma özellikleri yüksek olan kültürler; çatışan tarafların, çatışmaları yüz yüze çözümlemekten kaçınmalarına ve sonuç olarak üçüncü taraflara ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır (Kozan ve İlter, 1994). Üçüncü taraf; çatışmanın çözümlenmesine yardımcı olmak amacıyla çatışan taraflara biçimsel görevi nedeniyle ya da gönüllü olarak müdahil olan kişi ya da grup olarak tanımlanmaktadır (Kozan ve Ergin, 1998). Üçüncü taraf müdahale stratejileri olarak yazında bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, başlıca stratejilerin arabuluculuk (Karambayya ve Brett, 1989; Lewicki ve Sheppard, 1985), hakemlik (Lewicki, Weiss ve Lewin, 1992; Ross ve Conlon, 2000), motivasyonel (Sheppard, 1983), yeniden yapılandırma (Kolb, 1986), eğitici (Kozan, Ergin ve Varoğlu, 2014; Wall ve Blum, 1991) ve uzak durma (Kolb ve Glidden, 1986) stratejileri olduğu ifade edilebilir.

Çatışma yönetimi ile ilgili yazın incelendiğinde; üçüncü taraf müdahale stratejilerinin genellikle çalışmalarda tek tek ele alındığı görülmektedir (örneğin; Kozan ve Ergin, 1999; Kozan vd., 2014). Ancak çatışmanın ve bağlamsal faktörlerin değişkenlik gösteren doğası gereği üçüncü taraflar, yalnızca tekil bir müdahale stratejisi (örneğin arabuluculuk) uygulamamakta; bazen hibrid stratejileri de (örneğin hem arabuluculuk hem de hakemlik) tercih edebilmektedir. Üçüncü taraf müdahale stratejileri ile ilgili yazın incelendiğinde; bahse konu stratejilere ilişkin çalışmaların daha çok tekil stratejiler üzerinde yoğunlaştığı (örneğin, Karambayya ve Brett, 1989), hibrid üçüncü taraf müdahale stratejilerine yönelik çalışmaların ise teorik ya da senaryo tabanlı çalışmalar ile sınırlı kaldığı ve sadece arabuluculuk-hakemlik (med-arb) ile hakemlik-arabuluculuk (arb-med) stratejilerine odaklandığı (örneğin, Conlon, Moon ve Ng, 2002; Ross, Brantmeier ve Ciriacks, 2002; Ross ve Conlon,

12 Bu çalışma, ilk yazarın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2000) tespit edilmiştir. Bu nedenle; üçüncü taraf müdahale stratejilerini daha kapsamlı olarak ele alan bir sınıflandırmadan türetilecek olan hibrid üçüncü taraf müdahale stratejilerinin belirlenmesi suretiyle bu stratejilerinin görgül sonuçlarının ortaya konulmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Yöneticiler tarafından üçüncü taraf müdahale stratejilerine yönelik farklı tercihlerin çatışan tarafların örgütsel adalet algılarına etki ederek onların çatışmaların çözümüne yönelik tatmin düzeylerini etkilediği bilinmektedir. Örneğin, Kozan vd. (2014) üçüncü taraf müdahale stratejilerinin, çalışanların dağıtım adaleti ve süreç adaleti algılarını etkilediğini tespit etmişlerdir. Ancak, yapılan yazın taramasında, dağıtım ve süreç adaletine ilave olarak örgütsel adaletin diğer bir boyutu olan etkileşim adaletine (Bies ve Moag, 1986) yönelik algıların üçüncü taraf müdahale stratejilerinin ardılı olarak ele alındığı bir görgül çalışmaya rastlanılmamıştır. Çatışma yönetimi ve üçüncü tarafların çatışmalara müdahalesinin etkileşim adaleti ile yakından ilgili bir konu olabileceği dikkate alındığında; çatışan tarafların çatışmalara ilişkin adalet algılarına yönelik değerlendirmelerde etkileşim adaleti boyutuna yönelik bulguların da önem taşıdığı belirtilebilir. Bu nedenle, çatışma yönetiminde etkileşim adaletine ilişkin algıların ve üçüncü taraf müdahale stratejilerinin çatışan tarafların etkileşim adaleti algılarını nasıl etkilediğinin görgül olarak ortaya konulması gerektiği değerlendirilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çatışma Yönetiminde Üçüncü Taraf Müdahale Stratejileri

Çatışma yönetiminde üçüncü taraf; çatışmanın çözümlenmesine yardımcı olmak amacıyla iki taraf arasındaki çatışmaya biçimsel görevi nedeniyle ya da gönüllü olarak müdahil olan kişi ya da grup olarak tanımlanmaktadır (Kozan ve Ergin, 1998). Yöneticiler, astları arasında yaşanan çatışmalarda üçüncü taraf rolü oynamaktadırlar (Kozan vd., 2014). Üçüncü taraf müdahale stratejileri ile ilgili olarak; Sheppard (1983), Lewicki ve Sheppard (1985), Kolb (1986), Karambayya ve Brett (1989) ve diğer bazı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar ortaya atılmıştır. Ancak bu sınıflandırmaların kısmen de olsa birbirinden farklılık gösterdiği ve üçüncü taraf olarak yöneticilerin astları arasındaki çatışmalarda uyguladıkları müdahale stratejilerine yönelik olarak yazında bir fikir birliğinin olmadığı söylenebilir.

Kozan vd. (2014) oluşturdukları etki modelinde (influence model); üçüncü taraf rolündeki yöneticilerin, çözümün oluşturulması sürecine çatışan tarafları katıp katmamaları durumuna ve uygulanan stratejilerde yöneticinin etki derecesine göre altı farklı strateji (arabuluculuk, hakemlik, eğitici strateji, motivasyonel strateji, yeniden yapılandırma ve uzak durma) belirlemişlerdir. Bu çalışmada; Kozan vd. (2014)'nin oluşturdukları etki modelinde yer alan altı boyutlu sınıflandırma temel alınmıştır.

Arabuluculuk; üçüncü taraflara, çatışmanın çözüme kavuşturulması sürecinde yüksek düzeyde kontrol sağlayan ancak çatışmanın çözüm sürecinin çıktısı olan çözüme yönelik karar üzerinde ise üçüncü taraflara düşük düzeyde kontrol sağlayan bir stratejidir (Lewicki vd., 1992). Hakemlik; üçüncü taraflara, çatışmanın çözüme kavuşturulması sürecinde düşük düzeyde kontrol sağlayan ancak çatışmanın çözüm sürecinin çıktısı olan karar üzerinde ise üçüncü taraflara yüksek düzeyde kontrol sağlayan bir stratejidir (Lewicki vd., 1992). Motivasyonel strateji; çatışmanın çözüme kavuşturulmasını teşvik etmek amacıyla üçüncü taraf olan yöneticilerin ödül ve ceza yöntemlerini uygulamak için örgütsel hiyerarşiden kaynaklanan otoritelerini kullanmalarıdır (Sheppard, 1983). Eğitici strateji; Çin ve Kore gibi daha çok toplulukçu kültürlerde uygulandığı tespit edilen, arabuluculuğun daha fazla müdahaleci/girişken hali olarak nitelendirilen ve genel olarak toplumdaki ahengin (harmony) yeniden tesisini/devamlılığını amaçlayan üçüncü taraf müdahale stratejisidir (Kozan, 1997; Kozan ve Ergin, 1999; Kozan, Ergin ve Varoğlu, 2007; Kozan vd., 2014; Wall, 1993; Wall ve Blum, 1991). Eğitici stratejinin uygulanması kapsamında çatışan tarafların eleştirilmesi, onların nasıl davranması gerektiğine yönelik tavsiyeler verilmesi çatışma yaşayan taraflara; birbirlerine karşı tolerans, bağışlama ve empati sergilemeleri; birbirlerinin duygularını düşünmeleri, içinde bulundukları toplumdaki ahenge değer vermeleri ve diğer kişilerin kendilerine duydukları saygıyı ve kendilerinin itibarlarını zedelememeleri yönünde telkinlerde bulunulur (Wall, 1993; Wall ve Blum, 1991). Yeniden yapılandırma stratejisi (Kolb, 1986) ise çatışmayı çözüme kavuşturmak amacıyla yöneticilerin hiyerarşiden kaynaklanan otoritelerini kullanarak çatışma yaşayan tarafların ast ve üstlerini değiştirmek suretiyle örgütü yeniden yapılandırmalarıdır (Karambayya ve Brett, 1989). Son olarak; uzak durma stratejisi, yöneticilerin çatışmalara müdahil olmayıp çatışan tarafları kendi kendilerine bırakmalarıdır (Kozan ve İlter, 1994).

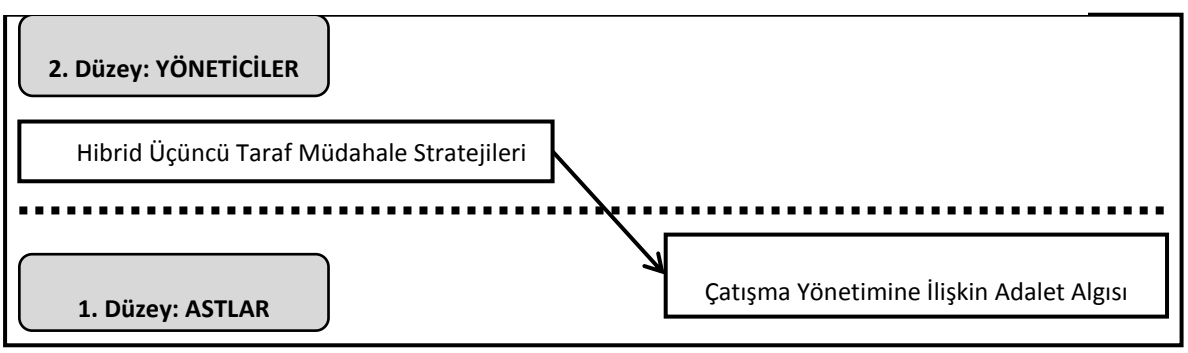
Hibrid üçüncü taraf müdahale stratejileri; üçüncü tarafların çatışmaya müdahale kapsamında tek bir müdahale stratejisi yerine iki stratejiyi birbiri ardına veya aynı anda kullanmaları suretiyle şekillenen stratejilerdir. Üçüncü taraf müdahale stratejileri ile ilgili yazın incelendiğinde, hibrid müdahale stratejileri kapsamında kuramsal çalışmaların ve görgül araştırmaların arabuluculuk-hakemlik ve hakemlik-arabuluculuk stratejileri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (örneğin, Conlon vd., 2002). Bu çalışmada ise üçüncü taraf müdahale stratejileri ile ilgili daha geniş bir yelpazeyi içeren bir sınıflandırma ele alınmış, bu yelpazede yer alan stratejilerin ikili olarak kullanılması neticesinde oluşabilecek muhtemel kombinasyonlar 15 adet (arabuluculuk-hakemlik, arabuluculuk-eğitici, arabuluculuk-motivasyonel, arabuluculuk-yeniden yapılandırma, arabuluculuk-uzak durma, hakemlik-motivasyonel, hakemlik-eğitici, hakemlik-yeniden yapılandırma, hakemlik-uzak durma, motivasyonel-eğitici, motivasyonel-yeniden yapılandırma, motivasyonel-uzak durma, eğitici-yeniden yapılandırma, eğitici-uzak durma ve yeniden yapılandırma-uzak durma) olarak belirlenmiştir. İki farklı stratejinin birlikte kullanılmasının etkilerini ortaya koymak amacıyla; hibrid üçüncü taraf müdahale stratejileri, tekil olan üçüncü taraf müdahale stratejilerinin bahse konu ikili kombinasyonlarının birbirleri ile çarpımı ile elde edilen etkileşimsel etkileri (interactional effect) elde edilerek işletimselleştirilmiştir.

2.2. Çatışma Yönetiminde Hibrid Üçüncü Taraf Müdahale Stratejileri ve Çatışma Yönetimine İlişkin Adalet Algısı İlişkisi

İlk defa Greenberg (1987) tarafından ortaya atılan örgütsel adalet; örgütlerde bireylerin davranışlarını anlamada kullanılabilecek sosyal ve kişilerarası adalet olarak tanımlanmaktadır (Cropanzano ve Greenberg, 1997). Bu çalışmada çatışan tarafların çatışmaya ilişkin adalet algıları; dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır.

Çatışmaların çözümünde adaletin sağlanması en önemli olan hususlardan bir tanesidir (Cropanzano ve Greenberg, 1997). Karambayya ve Brett (1989) üçüncü tarafların uyguladıkları stratejiler ile süreç adaleti arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişler; arabuluculuk ile süreçsel refakatçi stratejilerinin süreç adaleti ile pozitif yönde ilişkili olduğu, soruşturmacı ve motivasyonel stratejilerin ise süreç adaleti ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Conlon ve Ross (1997) ise çatışan taraflar çatışma yaşadıkları birçok konu hakkında orta yolu bularak uzlaşmaya vardıklarında, çatışma konularının çoğunluğunda kendileri lehinde kararlar alındığında ve üçüncü tarafların davranışlarına yönelik olarak üçüncü taraflardan gerekçeli açıklamalar aldıklarında çatışan tarafların adalet algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Conlon ve Fasolo (1990), üçüncü taraf olarak yöneticilerin çatışmalara müdahaledeki zamanlamaları üzerine yaptığı araştırmasında; yöneticilerin çatışan taraflara çatışmayı çözüme kavuşturmalarına fırsat vermeyecek şekilde çatışmanın başlangıcından çok kısa bir süre sonra çatışmaya müdahale etmelerinin, çatışan tarafların süreç adaleti algılarında düşüşe neden olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ancak toplulukçu kültürel özelliklerin egemen olduğu Türkiye'de (Hofstede, 1984) çatışan taraflara zaman tanınması amacıyla üçüncü tarafların çatışmalardan uzak durmalarının kültürün getirdiği üçüncü taraflara olan ihtiyacı karşılıksız bırakabileceği ve çatışan tarafların adalet algıları üzerinde olumsuz etkiler yapabileceği dikkate alındığında; Conlon ve Fasolo (1990)'nun bulgularının Türkiye bağlamında geçerli olmayabileceği akla gelmektedir. Bu nedenle çatışan tarafların çatışmaya ilişkin adalet algılarının hibrid üçüncü taraf müdahale stratejilerinden Türkiye bağlamında ne şekilde etkilendiğini ortaya konulmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırma Sorusu: *Yöneticilerin astları arasındaki çatışmalara müdahale etmek amacıyla uyguladıkları hibrid üçüncü taraf müdahale stratejileri ile çatışan tarafların çatışmaya ilişkin dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*



Şekil 1. Araştırmanın Hipotetik Modeli

3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, bir kamu kurumunun Ankara ilinde bulunan çeşitli birimlerinde istihdam edilen çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini seçmede, kolayda örnekleme yöntemi (Gürbüz ve Şahin, 2016) kullanılmıştır. Araştırmaya yöneticiler ve bu yöneticilerin astları (her bir yöneticinin en az üç yönetici pozisyonunda görev yapan astı) örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırma kapsamında ilk aşamada 655 personele ulaşılmıştır. Dağıtılan 655 anketten 571 adedi geri alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %87,2'dir. Hatalı doldurma vb. nedenlerle araştırmanın nihai örneklemini 493 katılımcı oluşturmaktadır. Nihai örneklemdeki grup sayısı 132'dir. Her gruptaki ortalama katılımcı sayısı 3,82'dir (SS=0,52; Mod=4; Min.=3 ve Maks.=6). Katılımcıların %76,7'si evlidir. Katılımcıların %39,6'sı lise, %24,7'si ön lisans, %33,7'si lisans ve %2'si yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 31,76 (SS=6,13), ortalama çalışma süresi 9,63 (SS=6,83) yıldır.

3.2. Veri Toplama Araçları/Süreci

3.2.1. Üçüncü Taraf Müdahale Stratejileri Ölçeği

Yöneticilerin astları arasındaki çatışmalarda uyguladıkları üçüncü taraf müdahale stratejilerinin ölçümü için; Kozan ve İlter (1994), Kozan ve Ergin (1999) ile Kozan vd. (2014) tarafından geliştirilen ve 31 maddeden oluşan altı boyutlu üçüncü taraf müdahale stratejileri ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada hakemlik, arabuluculuk, motivasyonel strateji, eğitici strateji, yeniden yapılandırma ve uzak durma ölçekleri için güvenilirlik düzeyleri (Cronbach alpha) sırasıyla 0.64, 0.87, 0.63, 0.74, 0.82 ve 0.71 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerlerini yazında kabul gören sınırlara çekebilmek amacıyla hata varyansı birleştirmeleri yapılmış ve ulaşılan nihai uyum iyiliği değerleri X^2(407, N=493)=1300.28, p<.01, X^2/sd=3.20, RMSEA=.067 ve CFI=.85 olarak tespit edilmiştir.

3.2.2. Çatışan Tarafların Çatışma Yönetimine İlişkin Adalet Algısı Ölçeği

Çatışan tarafların; çatışmanın ve üçüncü taraf müdahalelerinin çıktılarına ilişkin adalet algılarını ölçebilmek için çatışmalara ve çatışmalardan elde edilen sonuçlara yönelik olarak Kozan vd. (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada, çatışma yönetimine ilişkin dağıtım adaleti algısı ölçeğinin güvenilirlik düzeyi (Cronbach alpha) ilk aşamada 0.31 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yükseltilebilmesi amacıyla güvenilirlik analizlerinde önerilen madde (ikinci madde) elenerek ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0.42'ye çıkarılmıştır. Farklı bir düzeltme önerisi olmadığı için ve ölçek toplam olarak üç maddeden oluştuğu için ilave madde elemesi yapılamamıştır. Analizlere yazında kabul gören sınırın (0.70) altında bir değer olan 0.42 güvenilirlik düzeyine (Cronbach alpha) sahip iki maddeli ölçek ile devam edilmiştir. Çatışan tarafların; çatışma sürecinden ve üçüncü taraf müdahale sürecine ilişkin adalet algılarını ölçebilmek için Kozan vd. (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada bahse konu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach alpha) 0.85 olarak tespit edilmiştir. Çatışan tarafların; çatışma ve üçüncü taraf müdahaleleri sürecinde kişilerarası etkileşime ilişkin adalet algılarını ölçebilmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Gürbüz ve Mert (2009) tarafından yapılan dokuz maddeli ölçek, üzerinde ufak değişiklikler yapılmak suretiyle kullanılmıştır. Bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach alpha) bu çalışmada 0.85 olarak tespit edilmiştir. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) neticesinde üç boyutlu ölçüm aracının elde edilen uyum iyiliği değerlerini yazında kabul gören sınırlara çekebilmek amacıyla hata varyansı birleştirmeleri yapılmış ve ulaşılan nihai uyum iyiliği değerleri X^2(66, N=493)=272.92, p<.01, X^2/sd=4.1, RMSEA=.080 ve CFI=.96 olarak tespit edilmiştir.

3.3. İşlem ve Analizler

Araştırmanın verileri IBM SPSS Statistics 22, IBM AMOS ve Stata MP 14 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada; incelenen değişkenlerin farklı düzeylerde kavramsallaştırılmakta olması nedeniyle regresyon analizlerinde HLM tekniği kullanılmıştır (Rauenbush ve Bryk, 2002). Araştırmada HLM tekniğinin kullanılmasına yönelik ön koşullarının mevcudiyetinin değerlendirilmesi amacıyla araştırmanın değişkenlerine ait grup içi korelasyon değerleri (ICC), gruplar arası varyans değerleri (ANOVA) ve medyan r_{WG} değerleri hesaplanmıştır.

Yönetici düzeyindeki üçüncü taraf müdahale stratejilerine yönelik olarak bağımsız değişken oluşturmak amacıyla astlardan (n=493) kendi yöneticilerine yönelik olarak toplanan üçüncü taraf

müdahale stratejilerine ilişkin verilerin birleştirilmesi (data aggregation) yöntemine gidilmiştir. HLM tekniği ile yapılan analizlerde daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek amacıyla değişkenler genel ortalama üzerine merkezileştirilmiştir (Hox, 2010).

Bu çalışmada; üçüncü taraf müdahale stratejileri olan hakemlik, arabuluculuk, motivasyonel, eğitici, yeniden yapılandırma, uzak durma stratejilerinden herhangi iki stratejinin birlikte kullanımının (hibrid stratejiler) sonuçlarının ne olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda; bahse konu altı farklı üçüncü taraf müdahale stratejilerinin ikili kombinasyonlarının 15 farklı ikili kombinasyon şeklinde olabileceği tespit edilmiştir. Bu ikili kombinasyonlar; hibrid üçüncü taraf müdahale stratejileri adı altında iki stratejinin birbiri ile çarpımı neticesinde etkileşimsel etkilerinin (interactional effect) oluşturulması suretiyle işletimselleştirilmiştir. Regresyon analizlerinde yöneticilerin yaşı, astın yaşı, yöneticinin eğitim durumu, astın eğitim durumu, yöneticinin toplam çalışma süresi ve astın toplam çalışma süresi kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır.

4. Bulgular

Üçüncü taraf müdahale stratejilerinin ikili kombinasyonlarının etkileşimsel etkileri ile çatışan tarafların çatışma yönetimine ilişkin adalet algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi kapsamında 15x3 (45) farklı regresyon analizi yapılmış her regresyon analizi hiyerarşik regresyon şeklinde yapılmak suretiyle kontrol değişkenleri kontrol altına alınarak 15 bağımsız değişkenin 3 bağımlı değişken üzerindeki etkileri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Yapılan 45 adet regresyon analizinin her birine ait ayrıntılı sonuçları sunmak mümkün olmadığından dolayı yapılan analizlere örnek göstermek bakımından Tablo-1'in birinci satırındaki üçüncü regresyon analizi sonuçlarına ulaşılmasında izlenen yol (bağımsız değişken arabuluculuk-hakemlik ve bağımlı değişken çatışan tarafların çatışma yönetimine ilişkin etkileşim adaleti algısı) Tablo-2'de sunulmuştur.

Tablo 1. Arabuluculuk-Hakemlik Stratejisinin Çatışan Tarafların Etkileşim Adaleti Algıları Üzerindeki Etkisine Yönelik HLM Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**Etkileşim Adaleti**			
	Model-1		**Model-2**	
	γ	**S.H.**	γ	**S.H.**
Yöneticinin Yaşı	-0,039	0,023	-0,024	0,019
Astın Yaşı	0,036*	0,018	0,032	0,017
Yöneticinin Eğitim Durumu	0,091	0,108	0,015	0,091
Astın Eğitim Durumu	0,015	0,049	0,063	0,047
Yöneticinin Toplam Çalışma Süresi	0,029	0,020	0,020	0,017
Astın Toplam Çalışma Süresi	-0,045**	0,017	-0,040*	0,016
Arabuluculuk-hakemlik			0,115***	0,016
Modelin Anlamlılığı (Wald chi2; Prob > chi2)	15,91; 0,014		73,41; 0,0000	
Sapma (Deviance)	1297,22		1259,10	
AIC (Akaike's Information Criterion)	1315,22		1279,10	
LR test [LR chi2(1)]	46,37***			

* p<0,05, ** p<0,01, ***p<0,001; Birinci Düzey (Ast) n=493, İkinci Düzey (Yönetici) n=132

Tablo 2. Üçüncü Taraf Müdahale Stratejilerinin İkili Kombinasyonlarının Etkileşimsel Etkilerinin Çatışan Tarafların Çatışma Yönetimine İlişkin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisine Yönelik HLM Regresyon Analizi Sonuçları†

	Dağıtım Adaleti	Süreç Adaleti	Etkileşim Adaleti
Arabuluculuk-Hakemlik	0,034	0,113***	0,115***
Arabuluculuk-Eğitici	0,035*	0,122***	0,114***
Arabuluculuk-Motivasyonel	0,034	0,144***	0,135***
Arabuluculuk-Yeniden yapılandırma	0,015	0,117***	0,112***
Arabuluculuk-Uzak durma	-0,046	0,051	0,042
Hakemlik-Motivasyonel	-0,032	0,054*	0,074***
Hakemlik-Eğitici	-0,013	0,078***	0,092***
Hakemlik-Yeniden yapılandırma	-0,031	0,041*	0,058***
Hakemlik-Uzak durma	-0,103***	-0,105***	-0,078***
Motivasyonel-Eğitici	-0,009	0,113***	0,114***
Motivasyonel-Yeniden yapılandırma	-0,034	0,092***	0,097***

Motivasyonel-Uzak durma	-0,116***	-0,041	-0,029
Eğitici-Yeniden yapılandırma	-0,020	0,095***	0,099***
Eğitici-Uzak durma	-0,102***	0,006	0,013
Yeniden yapılandırma-Uzak durma	-0,102***	-0,020	-0,008

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001; Birinci Düzey (Ast) n=493, İkinci Düzey (Yönetici) n=132

† Tablodaki değerler bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki etkilerini gösteren γ_{01} değerleridir.

5. Tartışma, Öneriler ve Sonuç

Araştırmanın bulguları incelendiğinde; çatışan tarafların çatışma yönetimine yönelik dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti algılarının tamamı ile ilişkili olan iki hibrid strateji olduğu; arabuluculuk-eğitici hibrid stratejisinin üç adalet boyutuna da anlamlı derecede ve olumlu yönde etki ettiği; diğer yandan hakemlik-uzak durma stratejisinin ise üç adalet boyutuna anlamlı derecede ve olumsuz yönde etki ettiği belirlenmiştir. Bu bulguların arabuluculuk-eğiticilik stratejisini özellikle çatışan tarafların çatışma yönetimine ilişkin adalet algılarının (dağıtım, süreç ve etkileşim) artırılması ve çatışmalardan tatmin düzeylerinin yükseltilmesi bakımından önemli bir konuma taşıdığı ifade edilebilir.

Adalet boyutlarının tek tek incelenmesi neticesinde ise farklı ilişki örüntüleri ortaya çıkmıştır. Dağıtım adaleti ile anlamlı ve olumlu yönde ilişkili olan tek bir üçüncü taraf müdahale stratejisinin (arabuluculuk-eğitici) mevcut olması dikkat çekicidir. Diğer yandan dağıtım adaleti üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde etkili olan hibrid üçüncü taraf müdahale stratejilerinin; uzak durma stratejisinin dâhil edildiği stratejiler olan hakemlik-uzak durma, motivasyonel-uzak durma, eğitici-uzak durma ve yeniden yapılandırma-uzak durma hibrid stratejileri olduğu belirlenmiştir. Uzak durmanın diğer bir hibrid formu olan arabuluculuk-uzak durma stratejisinin de dağıtım adaleti algısında olumsuz etkisinin olduğu ancak bu etkinin anlamlılık düzeyine erişemediği gözlenmiştir. Dağıtım adaleti üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde etkili olan motivasyonel-uzak durma, eğitici-uzak durma ve yeniden yapılandırma-uzak durma stratejilerinin ise çatışan tarafların çatışmaya yönelik süreç ve etkileşim adaleti algıları üzerinde etkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Çatışan tarafların çatışma yönetimine ilişkin süreç ve etkileşim adaleti algıları açısından bakıldığında; hibrid üçüncü taraf müdahale stratejilerinin bu iki boyut üzerindeki etkilerinin benzer olduğu ve aynı ilişki örüntüsüne sahip olduğu görülmektedir. Uzak durma stratejisinin yer aldığı hibrid müdahale stratejileri haricindeki tüm stratejilerin (arabuluculuk-hakemlik, hakemlik-motivasyonel, hakemlik-eğitici, hakemlik-yeniden yapılandırma, arabuluculuk-motivasyonel, arabuluculuk-eğitici, arabuluculuk-yeniden yapılandırma, motivasyonel-eğitici, motivasyonel-yeniden yapılandırma ve eğitici-yeniden yapılandırma) çatışan tarafların çatışmaya yönelik süreç ve etkileşim adaleti algılarında anlamlı ve olumlu yönde etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Üç adalet algısı boyutunun her biri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkili olduğu tespit edilen arabuluculuk-eğitici hibrid üçüncü taraf müdahale stratejisinin çatışan tarafların çatışmaya ilişkin adalet algılarını yüksek düzeyde tutmada en etkili yöntem olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Eğitici stratejinin arabuluculuk stratejisinin daha müdahaleci hali olduğu ve toplulukçu kültürlerde daha yaygın olarak kullanılmakta olduğu dikkate alındığında (Kozan ve Ergin, 1999; Wall ve Blum, 1991) bu hibrid stratejinin ön plana çıkmış olmasının toplulukçu kültüre sahip Türkiye açısından öngörülebilir bir sonuç olduğu belirtilebilir. Türkiye'nin toplulukçu, dişil ve belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip kültürel yapısı göz önüne alındığında (Hofstede, 1984); çatışan taraflar, birbirleriyle doğrudan karşı karşıya gelmemeyi, yüzü eskitmemeyi (face saving), toplumsal ahengin muhafazasını ve sonuç olarak yaşadıkları çatışmalarda üçüncü tarafların yardımını tercih etmektedirler (Ting-Toomey vd., 1991; Wall, 1993; Wall ve Blum, 1991). Daha önemli bir konu olarak, Türkiye'de, çatışan taraflar arabuluculuk ve onun daha müdahaleci formu olan eğitici stratejiyi tercih etmektedirler (Kozan ve Ergin, 1999; Kozan ve İlter, 1994; Kozan vd., 2007; Wall, 1993; Wall ve Blum, 1991). Bu bulgular, Türkiye'de, yöneticilerin astları arasında yaşanan çatışmalarda önemli bir role sahip olduklarına ve yöneticilerin uyguladıkları stratejilerin çatışan tarafların çatışmaya ilişkin adalet algılarını önemli derecede ve olumlu ya da olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle önem taşıdığına işaret etmektedir. Sonuç olarak; yöneticilerin astları arasında yaşanan çatışmalarda; uzak durmak ve gelişen duruma göre hareket etmek yerine derhal müdahalede bulunmalarının, arabuluculuk ile eğitici stratejileri içeren hibrid stratejileri ve özellikle arabuluculuk-eğitici stratejiyi kullanmalarının Türkiye'nin kültürel özellikleri ve çatışan tarafların çatışmaya ilişkin adalet algılarının olumlu yönde olmasının sağlanması açısından uygun bir hareket tarzı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Bies, R. J. ve Moag, J. F. (1986), "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness". R. J. Lewicki, B. H. Sheppard ve M. H. Bazerman (der.), Research on Negotiations in Organizations içinde, Greenwich, CT: JAI Press, pp. 43-55.

Conlon, D. E. ve Fasolo, P. M. (1990), "Influence of Speed of Third-Party Intervention and Outcome on Negotiator and Constituent Fairness Judgments", Academy of Management Journal, 33(4), pp 833-846.

Conlon, D. E. ve Ross, W. H. (1997), "Appearances Do Count: The Effects of Outcomes and Explanations on Disputant Fairness Judgments and Supervisory Evaluations", International Journal of Conflict Management, 8(1), pp 5-31.

Conlon, D. E., Moon, H. ve Ng, K. Y. (2002), "Putting the Cart Before the Horse: the Benefits of Arbitrating Before Mediating", Journal of Applied Psychology, 87(5), pp 978-984.

Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997), "Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze". C. L. Cooper ve I. T. Robertson (der.), International Review of Industrial and Organizational Psychology içinde, New York: John Wiley & Sons, pp. 317-372.

Greenberg, J. (1987), "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", Academy of Management Review, 12(1), pp 9-22.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (3.Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gürbüz, S. ve Mert, İ. S. (2009), "Örgütsel Adalet Ölçeğinin Geçerlik, ve Güvenirlik Uygulaması: Kamuda Görgül Bir Çalışma", Amme İdaresi Dergisi, 42(3), pp 117-139.

Hofstede, G. (1984). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Attitudes, Sage, Beverly Hills, CA.

Hox, J. J. (2010). Multilevel Analysis: Techniques and Applications (2nd ed.), Routledge, New York, NY.

Karambayya, R. ve Brett, J. M. (1989), "Managers Handling Disputes: Third-Party Roles and Perceptions of Fairness", Academy of Management Journal, 32(4), pp 687-704.

Kolb, D. M. (1986), "Who are Organizational Third Parties and What Do They Do?" R. J. Lewicki, B. H. Sheppard ve M. H. Bazerman (der.), Research on Negotiation in Organizations içinde, Greenwich, CN: JAI Press pp. 207-278.

Kolb, D. M. ve Glidden, P. A. (1986), "Getting to Know Your Conflict Options: Using Conflict as a Creative Force", Personnel Administrator, 31(6), pp 77-90.

Kozan, M. K. (1997), "Culture and Conflict Management: A Theoretical Framework", International Journal of Conflict Management, 8(4), pp 338-360.

Kozan, M. K. ve Ergin, C. (1998), "Preference for Third Party Help in Conflict Management in the United States and Turkey: An Experimental Study", Journal of Cross-Cultural Psychology, 29(4), pp 525-539.

Kozan, M. K. ve Ergin, C. (1999), "Third Party Role in Conflict Management in Turkish Organizations", Human Organization, 58, pp 405-415.

Kozan, M. K., Ergin, C. ve Varoglu, D. (2007), "Third Party Intervention Strategies of Managers in Subordinates' conflicts in Turkey", International Journal of Conflict Management, 18(2), pp 128-147.

Kozan, M. K., Ergin, C. ve Varoglu, K. (2014), "Bases of Power and Conflict Intervention Strategy: A Study on Turkish Managers", International Journal of Conflict Management, 25(1), pp 38-60.

Kozan, M. K. ve İlter, S.S. (1994), "Third Party Roles Played by Turkish Managers in Subordinates' Conflicts" Journal of Organizational Behavior, 15, pp 453-466.

Lewicki, R. J. ve Sheppard, B. H. (1985), "Choosing How To Intervene: Factors Affecting the Use of Process and Outcome Control in Third Party Dispute Resolution", Journal of Occupational Behavior, 6, pp 49-64.

Lewicki, R. J., Weiss, S. E. ve Lewin, D. (1992), "Models of Conflict, Negotiation and Third Party

Intervention: A Review and Synthesis", Journal of Organizational Behavior, 13(3), pp 209-252.

Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993), "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", Academy of Management journal, 36(3), pp 527-556.

Raudenbush, S. W. ve Bryk, T. A. (2002), Hierarchical Linear Model: Applications and Data Analysis Methods (2nd ed.), Sage, Thousand Oaks, CA.

Ross, W. H. ve Conlon, D. E. (2000), "Hybrid Forms of Third-Party Dispute Resolution: Theoretical Implications of Combining Mediation and Arbitration", Academy of Management Review, 25(2), pp 416-427.

Ross, W. H., Brantmeier, C. ve Ciriacks, T. (2002), "The Impact of Hybrid Dispute-Resolution Procedures on Constituent Fairness Judgments", Journal of Applied Social Psychology, 32(6), pp 1151-1188.

Sheppard, B. H. (1983), "Managers as Inquisitors: Some Lessons from the Law". M. H. Bazerman ve R. J. Lewicki (der.), Negotiation in Organizations içinde, Beverly Hills, CA: Sage, pp. 193-213.

Ting-Toomey, S., Gao, G., Trubisky, P., Yang, Z., Soo Kim, H., Lin, S. L. ve Nishida, T. (1991), "Culture, Face Maintenance, and Styles of Handling Interpersonal Conflict: A Study in Five Cultures", International Journal of Conflict Management, 2(4), pp 275-296.

Wall, J. A. (1993), "Community Mediation in China and Korea: Some Similarities and Differences", Negotiation Journal, 9(2), pp 141-153.

Wall, J. A. ve Blum, M. (1991), "Community Mediation in the People's Republic of China", Journal of Conflict Resolution, 35(1), pp 3-20

HASTANE ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE MOBBİNG İLİŞKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Ali ÜNAL

Hitit Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, aliunal@hitit.edu.tr

Ferhan NENNİ

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi ABD (YL Öğrencisi)

ÖZET

Araştırmanın amacı, hastanelerde çalışan personelin mobbinge maruz kalma durumlarını belirlemek ve maruz kaldığı mobbing durumu ile psikolojik dayanıklılık durumu arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Araştırma, psikolojik dayanıklılık durumu ile mobbing arasında ilişkinin varlığı ve psikolojik dayanıklılık durumu daha yüksek olan çalışanların mobbing olaylarıyla ve mobbing olayı sonrasında ortaya çıkan etkilere karşı daha güçlü olabileceği hipotezine dayanmaktadır.

Mobbing, psikolojik şiddet veya terör olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1996). Bireyin iş yerinde başkalarını yıpratmak, engellemek veya zorlamak için yapılan tekrar eden davranışlar mobbing olarak tanımlanmaktadır (Brodsky, 1976). Baskı ve şiddet içeren bu durum çoğunlukla üstler tarafından uygulanmakla birlikte, eş değer seviyeler hatta alt kademeler tarafından da uygulanabilmektedir. Leymann (1996) mobbingde görülme sıklığını en az haftada bir kez ortaya çıkan olay olarak ifade etmektedir.

Psikolojik dayanıklılık durumu, yaşanan bir travma, şiddet, hastalık, bir yakının kaybedilmesi gibi hayatı olumsuz etkileyen olaylar ortaya çıktığında karşı koyabilme ve uyum sağlama süreci olarak ifade edilmektedir. Korku, yalnızlık, depresyon, stres, sosyal fobi, tükenmiş- lik, yabancılaşma, rekabetçilik, benmerkezcilik, yalıtılmışlık gibi sorunlar bunlardan bazılarıdır (Hunter 2001; Tusaie ve Dyer 2004; Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Araştırma kapsamında psikolojik dayanıklılık durumunun belirlenmesi için Friborg ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen *"Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği"* kullanılmıştır. Ölçek, Friborg tarafından 2003 yılında 5 alt faktör ve 33 soru içerecek şekilde oluşturulmuş, 2005 yılında kendisi tarafından yapılan çalışma ile 33 soru ve 6 faktörlü yapı içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir (Friborg, 2005). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Mobbing durumunun belirlenmesi için ise Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Einarsen, Hoel (2001), Einarsen, Hoel ve Notelaers (2009) tarafından yeniden düzenlenen *"Negative Acts Quetionnaire - NAQ / Olumsuz Davranışlar Ölçeği"* kullanılmıştır. Ölçeğin, Aydın ve Öcel (2009), Karaahmet ve diğerleri (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. NAQ 22 soru ve 3 alt faktör içermektedir. Ölçekler, Adana'da bir kamu hastanesinde uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, psikolojik dayanıklılık ve mobbing arasında ilişki olduğu, psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olan bireylerin mobbingle daha iyi başa çıkabildiği ve/veya daha az etkilendiği tespit edilmiştir. Hastane çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumlarında iş yerindeki pozisyonlarının etkili olduğu, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla mobbing yaşadığı, psikolojik dayanıklılık durumlarında ise iş yerindeki hiyerarşik durumun etkili olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık alt faktörleri ile mobbing alt faktörleri arasında yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde alt faktörler arasında negatif ilişkilerin öne çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Mobbing, Psikolojik Dayanıklılık.

1. Giriş

Çalışanlar işyerlerinde mesleklerinin gerekleri doğrultusunda üretim gerçekleştirirken daha önceden planlanmamış birçok olumlu ve olumsuz durumla da karşılaşmaktadır. Karşılaşılan olumlu durumlar işletmeler açısından yeni fırsatlar yaratırken olumsuz durumlar çalışanların hem kişisel hem de mesleki açıdan zarar görmesine ve yaptıkları işlerin aksamasına sebep olmaktadır. Çalışanların

kişisel yapısı bu şartlar üzerinde etkili olmakla birlikte hem işyerinin hem de çalışanın zarar görmesine sebep olacak durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum işletme açısından ticari kayıpların yanı sıra hukuki sorunlara da yol açmaktadır.

Hastaneler, profesyonel mesleklerin icra edildiği, birçok meslek grubunun bir arada görev yaptığı, hiyerarşik yapının ve farklı kademe yöneticilerinin yer aldığı, kesintisiz hizmet veren karmaşık yapıda kurumlardır. Böylesine karmaşık ve kalabalık bir işletmede farklı nitelikte ve hiyerarşideki çalışanlar arasında sorunlar da yaşanmaktadır. Mobbing bu sorunlar arasında çalışanların motivasyonlarını düşüren, iş yerinde çatışmalara yol açan, çalışanlar açısından iş kaybına işletme açısından verim ve kar kaybına kadar varan sonuçlar doğuran bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Mobbing çalışanlar ve örgütler açısından büyük kayıplara neden olmakta ve zamanla birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır (Karsavuran, 2014). Çalışanların bireysel farkındalıklarının artması, mobbinge dair cezai yaptırımlar içeren düzenlemeler yapılması, çalışma yaşamında, bedensel emeğin ağırlığını kaybederek fikri emeğin yerini alması ile rekabet ve stres düzeyinin artması mobbing olgusunun daha da yaygınlaşmasına neden olmuştur (Laleoğlu ve Özmete, 2013).

Çalışanların kişisel yapısı, aile ve arkadaş çevresi ile sosyal yapısından kaynaklanan, bireyin çevresindeki olayları değerlendirme yetisi işyerinde sergilediği davranışlar ve karşılaştığı olaylar üzerinde etkili olmaktadır. Psikolojik dayanıklılık kavramı ile açıklanabilecek bu durum, mobbinge maruz kalma veya etkilenme durumunda da farklılıklara sebep olmaktadır.

Kendisi ve çevresiyle bir bütün olan birey, zaman zaman var olan düzeni içerisinde, korku, yalnızlık, depresyon, stres, sosyal fobi, tükenmişlik, yabancılaşma, rekabetçilik, benmerkezcilik, yalıtılmışlık gibi bütünlüğünün ve uyumunun sekteye uğradığı birtakım sıkıntılar ile karşılaşmaktadır. Bireylerin bu durumlarla baş edebilmeleri, mutlu ve sağlıklı olabilmeleri için kendi yaşamlarındaki etkili olma halini artırmak, değişim ve gelişimin kendileri dışındaki durumlardan değil, kendilerinden başladığını fark edip, bunu yaşamlarında uygulamalarını sağlamak amacıyla son yıllarda psikolojinin önemli çalışma alanlarından biri olarak pozitif psikoloji ön plana çıkmıştır. Pozitif psikolojinin önemli konularından biri de psikolojik dayanıklılıktır. (Ülker Tümlü, Recepoğlu, 2013).

2. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Günlük yaşamda bireyin karşısına çıkan durumlara karşı sergilenen tavır kişinin özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Farklı kişiler aynı duruma farklı tepkiler vermekte, olayları değişik bakış açıları ile değerlendirmektedirler. Bu durum olaylardan etkilenme ve karşı koyabilme veya alışma durumunu doğrudan etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılık bireyin karşılaştığı olumsuz durumlara karşı koyabilme, uyum sağlayabilme ve mücadele edebilme yetisi ile açıklanmaktadır.

Ülker Tümlü ve Recepoğlu'nun (2013) Masten ve arkadaşlarından aktardığına göre, psikolojik dayanıklılık kavramı üç temel özellik ile ele alınmıştır. Birinci yönüyle psikolojik dayanıklılık kavramı olumsuzluklara rağmen mevcut zorlukları aşabilen ve beklenenden daha iyi gelişim gösteren bireylerin ayakta kalmalarını sağlayan özellik veya kişisel bir yeteneğe sahip oldukları inancını tanımlamak için kullanılmıştır. İkinci yönü, stresli yaşam deneyimleri karşısında bireyin çabuk uyum sağlayabilme yeteneğini ifade etmektedir. Üçüncü yönü ise, doğal felâket yaşama, çok sevilen yakınını kaybetme, kazalara maruz kalma gibi travma durumlarını atlatmayı ifade etmektedir.

Psikolojik dayanıklılık, yaşamın stres yaratan olumsuz etkenlerini azaltabilir ve bu etkenlere karşı bir kalkan olabilmektedir. (Sezgin, 2012). Bu açıdan bakıldığında psikolojik dayanıklılığın artmasının zorluklarla mücadele etme konusunda etkili olduğu görüşü ortaya çıkmaktadır. Maddi ve diğerleri (2006) tarafından yapılan araştırmada zorluklarla karşılaşmanın engelleri aşma, yaratıcılık ve verimlilik konusunda etkili olduğu, zorluklara maruz kalan kişilerin daha verimli olabileceği sonucunu elde etmiştir. Bireyin yaşadığı zorluklar ile dayanıklılık arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Bu durumda ise zorluklarla karşılaşmanın dayanıklılığı artırdığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

3. Mobbing Kavramı

Mobbing, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bütün tanımlamaların ortak yönü bir güç dengesizliğinin varlığı, çalışanı yıldırmaya ve yıpratmaya odaklı, sistematik, iş ile

ilgili konuların dışında kişisel hayata da yönelebilen ve çalışanların çok ağır sorunlar yaşamasına neden olan bir durum olduğudur. Mobbing kavramı, "işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren, kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü" şeklinde tanımlanmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Brodsky'ye (1976), göre mobbing işyerinde birisine zarar vermek, engellemek ve acı çektirmek için yapılan sürekli davranış olarak tanımlanmaktadır. Mobbing konusunda birçok araştırma yapmış olan Leymann ise (1990; 1996) bireyin savunmasız ve çaresiz kaldığı, sistematik şekilde yapılan, düşmanca, etik dışı, sürekliliği olan ve tekrarlanan taciz davranışları şeklinde tanımlamaktadır. Burada davranışın en az haftada bir kez görülmesini ve altı devam etmesini öngörmektedir. Einarsen, Hoel ve Notelears ise (2009) yaptıkarı çalışmada astların ya da üstlerin saldırgan ve olumsuz davranışları şeklinde tanım yapmaktadır. Yine bir başka çalışmada ise Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003) dışlama, taciz ve acı verme ve engelleme davranışlarıyla tanımlamaktadır.

Kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerini ve mağdurun sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren "psikolojik taciz"; tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir. İşyerlerinde psikolojik taciz, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir konudur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Mobbingin sık görülen bir durum olmasına karşın farklı durumlarda ortaya çıkan davranış şekillerinin de üzerinde düşünülmesi gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (2014) çalışmasına göre kişilerin kendi kişisel hassasiyetlerinden kaynaklanan durumları veya bazı durumlarda kendi kusurlarından kaynaklanan olayları mobbing şeklinde değerlendirdikleri ve/veya işverenlerin çalışanları işten çıkarabilmek için çatışma durumları yarattıkları belirtilmektedir. Mobbing kavramı işyerinde çatışma, işyerinde kabalık, işyerinde şiddet ve işyerinde taciz kavramları ile birlikte açıklanmalıdır. Karşılaşılan bu olumsuz durumlar üstlerden astlara doğru olabildiği gibi yatay seviyede de yaşanabilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Yapılan araştırmalarda, mobbingin farklı davranışlarla ortaya çıkabildiği ifade edilmiş ve alt faktörler belirlenmiştir. Einarsen, Hoel ve Notelaers, (2009) tarafından geliştirilen ölçekte mobbing "işe bağlı mobbing", "kişiye bağlı mobbing" ve "fiziksel tehdit" şeklinde üç alt faktörle incelenmiştir. Leymann (1990), sosyal ilişkilere saldırı, dışlama, görev değişiklikleri, itibara yönelik saldırı, tehdit ve taciz olarak alt faktörler belirlemiştir. Mobbinge yönelik yapılan çalışmalarda oluşturulmuş alt faktörler incelendiğinde, saldırgan davranışın sadece mesleki konularla ilgili olmadığı, kişinin özel hayatını, duygularını, cinsel duruşunu, sosyal ilişkilerini, mesleki özelliklerini, işyerindeki pozisyonunu içeren geniş bir davranışlar grubunu içerdiği görülmektedir.

Mobbing ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi incelendiğinde psikolojik dayanıklılık özellikleri mobbinge karşı koyma veya mobbingten korunma yolu olarak görülmektedir. Mobbinge karşı yapılacak uygulamalarda iş yerinde düzenlemeler, yasal yaptırımlar öne çıkarken kişisel özelliklerin mobbinge maruz kalma ve mobbingle başa çıkma konularında etkili olduğu görülmektedir. Karavardar (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, mobbinge direnç durumu ile psikolojik dayanıklılık, algılanan sosyal destek, hakkını arama ve stresle başa çıkma yollarını kullanma arasında pozitif yönlü, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. Yöntem

Çalışmanın amacı, hastane çalışanlarında psikolojik dayanıklılık durumunun mobbinge maruz kalma durumu üzerindeki etkilerini belirlenmesidir. Bireylerin çevrelerinde gelişen olaylara karşı davranışının psikolojik yapılarından ve/veya olayları değerlendirme biçimlerinden etkileneceği düşüncesi ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezi psikolojik dayanıklılık alt faktörlerinin mobbing alt faktörleri üzerinde etkili olduğu şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında psikolojik dayanıklılık durumunun belirlenmesi için Friborg ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, Friborg tarafından 2003 yılında 5 alt faktör ve 33 soru içerecek şekilde oluşturulmuş, 2005 yılında kendisi tarafından yapılan çalışma ile 33 soru ve 6 faktörlü yapı içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir (Friborg, 2005). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Mobbing durumunun belirlenmesi için ise Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Einarsen, Hoel (2001), Einarsen, Hoel ve Notelaers (2009) tarafından yeniden düzenlenen *"Negative Acts Quetionnaire - NAQ / Olumsuz Davranışlar Ölçeği"* kullanılmıştır. Ölçeğin, Aydın ve Öcel (2009), Karaahmet ve diğerleri (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. NAQ 22 soru ve 3 alt faktör içermektedir. Ölçekler, Adana'da bir kamu hastanesinde uygulanmıştır.

Yapılan ölçek geliştirme çalışmalarında psikolojik dayanıklılık ve mobbing durumları alt faktörlerle açıklanmıştır. Psikolojik dayanıklılık "kendilik algısı", "gelecek algısı", "yapısal stil", "sosyal yeterlilik", "aile uyumu" ve "sosyal kaynaklar" olarak altı alt faktör ile açıklanmıştır (Friborg, 2005). Mobbing ise "işe bağlı mobbing", "kişiye bağlı mobbing" ve "fiziksel tehdit" şeklinde alt faktörlerle incelenmiştir (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009).

Elde edilen verilere göre doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik dayanıklılık ölçeğine yönelik KMO değeri 0,771 (p=0,000) olarak belirlenmiş, ölçeğin orijinaline uygun şekilde 6 alt faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Mobbing durumunu belirlemek için kullanılan olumsuz davranışlar ölçeğinde ise KMO değeri 0,885 olarak belirlenmiştir. Güvenilirlik analizinde ise psikolojik dayanıklılık ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0,932, olumsuz davranışlar ölçeğinin ise 0,795 olarak belirlenmiştir.

Verilerin analizinde araştırma grubunun demografik özellikleri sayı ve yüzde (%) olarak gösterilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ve mobbing alt faktörleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre mobbing alt faktörlerinin her biri bağımlı değişken olarak alınarak regresyon analizi yapılmıştır.

5. Bulgular

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde ilk aşamada, veriler demografik özelliklerine göre değerlendirilmiştir. Hipotezin test edilmesinde psikolojik dayanıklılık alt faktörleri olan kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar faktörleri ile mobbing alt faktörleri olan işe bağlı mobbing, kişiye bağlı mobbing ve fiziksel tehdit faktörleri arasında korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak ilişki varlığı araştırılmıştır.

Araştırma grubunun demografik özelliklerine göre bulgular Tablo 1'de görülmektedir.

Cinsiyet durumuna göre, katılımcıların 134'ü (%60,4) kadın ve 88'i (%39,6) erkektir.

Yaş dağılımına bakıldığında 20 yaşın altında 40 kişi (%18,0), 21-30 yaş aralığında 65 kişi (%29,3), 31-40 yaş aralığında 55 kişi (%24,8), 41-50 yaş aralığında 40 kişi (%18,0), 51 ve üzeri yaşta olan 22 kişi (%9,9) olduğu görülmektedir. Seçilen örneklemin %52,7'si 30 yaşın üstündedir.

Görev ve unvan durumuna göre, katılımcıların 5'i (%2,3) doktor, 40'ı (%18) hemşire, 7'si (%3,2) yönetici, 46'sı (%20,7) sağlık memuru/tekniker/teknisyen, 67'si (%30,2) idari personel, 57'si (%25,7) destek hizmetler personeli olduğu görülmektedir.

Eğitim durumuna göre, katılımcıların 12'si (%5,4) ilköğretim mezunu, 75'i (%33,8) lise mezunu, 53'ü (%23,9) ön lisans mezunu, 70'i (%31,5) lisans mezunu, 11'i (%5,0) lisansüstü eğitim gördüğü tespit edilmiştir.

Çalışılan birime göre katılımcıların 81'i (%36,5) tıbbi birimde, 115'i (51,8) idari birimde, 4'ü (%1,8) teknik birimde, 22'si (%9,9) destek hizmetlerde çalıştığı tespit edilmiştir.

Aylık gelir durumuna göre, katılımcıların 33'ü (%14,9) 1000 TL ve altı, 47'si (%21,2) 1001-2000 TL aralığında, 122'si (%55,0) 2001-3000 TL aralığında, 13'ü (%5,9) 3001-4000 TL aralığında, 3'ü (%1,4) 4001-5000 TL aralığında ve 4'ü (%1,8) 5001 TL ve üzerinde aylık gelire sahiptir.

Katılımcıların, çalıştıkları biriminde veya hastane genelinde yönetici olma durumuna göre değerlendirildiğinde 17 kişinin (%7,7) yönetici olduğu, 205 kişinin (%92,3) yöneticilik görevi olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler		Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	134	60,4
	Erkek	88	39,6
Yaş	20 yaş ve altı	40	18,0
	21-30 yaş	65	29,3
	31-40 yaş	55	24,8
	41-50 yaş	40	18,0
	51 yaş ve üzeri	22	9,9
Görev	Doktor	5	2,3
	Hemşire	40	18,0
	Yönetici	7	3,2
	Sağlık Memuru/teknisyeni/teknikeri	46	20,7
	İdari Personel	67	30,2
	Destek Hizmetleri Personeli	57	25,7
Eğitim	İlköğretim	12	5,4
	Lise	75	33,8
	Önlisans	53	23,9
	Lisans	70	31,5
	Lisansüstü	12	5,5
Çalışılan Birim	Tıbbi Birim	81	36,5
	İdari Birim	115	51,8
	Teknik Birim	4	1,8
	Destek Hizmetleri	22	9,9
Aylık Gelir	1000 TL ve altı	33	14,9
	1001-2000 TL	47	21,2
	2001-3000 TL	122	55,0
	3001-4000 TL	13	5,9
	4001-5000 TL	3	1,4
	5001 TL ve üzeri	4	1,8
Yönetici olma durumu	Evet	17	7,7
	Hayır	205	92,3

Psikolojik dayanıklılık ve mobbing alt faktörlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir. Korelasyon analizinde, psikolojik dayanıklılık alt faktörleri olan yapısal stil, gelecek algısı, alile uyumu, kendilik algısı, sosyal yeterlilik, sosyal kaynaklar boyutları ile mobbing alt faktörleri olan işe bağlı mobbing, kişiye bağlı mobbing, fiziksel tehdit alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, mobbing alt faktörü olan işe bağlı mobbing ile psikolojik dayanıklılık alt faktörleri olan gelecek algısı alt faktörü (r=-0,558, p=0,019), alie uyumu faktörü (r=-0,615, p=0,025), kendilik algısı (r=-0,399, p=0,000), sosyal yeterlilik (r=0,249, p=0,000) ve sosyal kaynaklar (r=-0,424, p=0,000) alt faktörleri arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir.

Diğer mobbing alt faktörü olan kişiye bağlı mobbing ile psikolojik dayanıklılık alt faktörleri olan gelecek algısı (r=-0,413, p=0,001), aile uyumu (r=-0,435, p=0,045), kendilik algısı (r=-0,352, p=0,000), sosyal yeterlilik (r=-0,381, p=0,000), sosyal kaynaklar (r=-0,358, p=0,000) alt faktörleri arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir.

Mobbingin fiziksel tehdit alt faktörü ile gelecek algısı (r=-0,224, p=0,001), kendilik algısı (r=-0,313, p=0,000), sosyal yeterlilik (r=-0,350, p=0,000 ve sosyal kaynaklar (r=-0,319, p=0,000) alt faktörleri arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir.

Bu durum mobbing alt faktörlerinin adı geçen psikolojik dayanıklılık alt faktörleri ile ilişkili olduğu, psikolojik dayanıklılık alt faktörlerinin geliştirilmesinin işe bağlı mobbing durumunu azaltacağını göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Psikolojik Dayanıklılık ve Mobbing Alt Faktörlerine Yönelik Korelasyon Analizi

		Yapısal Stil	Gelecek Algısı	Alile Uyumu	Kendilik Algısı	Sosyal Yeterlilik	Sosyal Kaynaklar	İşe Bağlı Mobbing	Kişiye Bağlı Mobbing	Fiziksel Tehdit
Yapısal Stil	r	1								
	P									
Gelecek Algısı	r	,477	1							
	P	,000								
Alile Uyumu	r	,263	,304	1						
	P	,000	,000							
Kendilik Algısı	r	,396	,632	,271	1					
	P	,000	,000	,000						
Sosyal Yeterlilik	r	,170	,457	,334	,502	1				
	P	,011	,000	,000	,000					
Sosyal Kaynaklar	r	,083	,447	,300	,517	,451	1			
	P	,218	,000	,000	,000	,000				
İşe Bağlı Mobbing	r	-,074	**-,558**	**-,615**	**-,399**	**-,249**	**-,424**	1		
	P	,269	**,019**	**,025**	**,000**	**,000**	**,000**			
Kişiye Bağlı Mobbing	r	-,064	**-,413**	**-,435**	**-,352**	**-,381**	**-,358**	,847	1	
	P	,346	**,001**	**,045**	**,000**	**,000**	**,000**	,000		
Fiziksel Tehdit	r	-,129	**-,224**	-,063	**-,313**	**-,350**	**-,319**	,671	,794	1
	P	,055	**,001**	,353	**,000**	**,000**	**,000**	,000	,000	

Mobbing alt faktörleri ile psikolojik dayanıklılık alt faktörlerine yönelik oluşturulan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Mobbing alt faktörleri ile psikolojik dayanıklılık alt faktörlerine yönelik oluşturulan regresyon modellerinde de alt faktörler arasına ilişki tespit edilmiştir.

İşe bağlı mobbing alt faktörü bağımlı değişken olarak alınan regresyon modelinde (R=0,377, R2=0,142, F=5,931, p=0,000) psikolojik dayanıklılık alt faktörlerinin işe bağlı mobbing alt faktörünü %14,2 düzeyinde açıkladığı ve aradaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Kişiye bağlı mobbing alt faktörü bağımlı değişken olarak alınan regresyon modelinde (R=0,459, R2=0,210, F=9,541, p=0,000) psikolojik dayanıklılık alt faktörlerinin kişiye bağlı mobbing alt faktörünü %21 düzeyinde açıkladığı ve aradaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Fiziksel tehdşt alt faktörü bağımlı değişken olarak alınan regresyon modelinde (R=0,423, R2=0,179, F=7,829, p=0,000) psikolojik dayanıklılık alt faktörlerinin fiziksel tehdit alt faktörünü %21 düzeyinde açıkladığı ve aradaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Dayanıklılık ve Mobbing Alt Faktörlerine Yönelik Regresyon Analizi

Model	R	R^2	Standart Hata	Durbin-Watson	F	p
İşe Bağlı Mobbing	,377[a]	,142	,56306	1,910	5,931	0,000
Kişiye Bağlı Mobbing	,459[a]	,210	,42091	1,633	9,541	0,000
Fiziksel Tehdit	,423[a]	,179	,44123	1,949	7,829	0,000

6. Sonuç

Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık ve mobbing arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre psikolojik dayanıklılık faktörlerinin geliştirilmesi ile iş yerinde mobbinge maruz kalma ve mobbingle başa çıkma düzeyinin düşeceği söylenebilir. Bu durum hastane çalışanlarının mobbingle mücadele edebilmesi için psikolojik dayanıklılıklarının geliştirilmesi gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır.

Araştırmada kullanılan Friborg ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" "kendilik algısı", "gelecek algısı", "yapısal stil", "sosyal yeterlilik", "aile uyumu" ve "sosyal kaynaklar" olarak altı alt faktör ile açıklanmıştır Einarsen, Hoel ve Notelaers, (2009) tarafından geliştirilen negatif davranışlar ölçeği ise mobbingi "işe bağlı mobbing", "kişiye bağlı mobbing" ve "fiziksel tehdit" şeklinde alt faktörlerle incelenmiştir. Bu alt faktörlerin incelenmesinde bireyin sadece işi ile ilgili olmayan, işinin yanı sıra sosyal çevresi, kişisel yapısı, ailesel özellikleri gibi ayrıntılı bir çevreyi içerdiği görülmektedir. Buradan yola çıkarak mobbingin sadece iş çevresinde ve/veya işyerinde yapılacak düzenlemeler ile çözülemeyeceği, bunun yerine daha geniş bir değerlendirme ile kişilerin güçlendirilmesi ve psikolojik destek ile başarılı olunabileceği söylenebilir.

Bireylerin aile yapısı, sosyal çevresi ve kişisel özellikleri ile birlikte geliştirilmesi mobbinge maruz kalma ve mobbingden etkilenme konusunda olumlu katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra işyerinde başta yasal düzenlemeler ve bireylerin korunmasına yönelik uygulamalar olmak üzere yapılacak geliştirmeler mobbingden korumanın yanı sıra mobbingin ortaya çıkmasını da engelleyecektir.

KAYNAKLAR

Aydın O., Öcel, H., (2009), İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Türk Psikoloji Yazıları, Aralık 2009, 12 (24), 94-103.

Basım, N, Çetin F., (2011), Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, Türk Psikiyatri Dergisi 2011;22.

Brodsky, C., M., (1976), The Harassed Worker, Toronto- Lexington: Lexington Books.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Editör: Tümer, E., Ö., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

Einarsen, S., Raknes, B. I., (1997), Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims, 12, 247-263.

Einarsen, S., Hoel, H. (2001), The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work, 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.

Einarsen S., Hoel H., Notelaers G., (2009), "Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire- Revised" Work & Stress, 23:1, 24-44.

Friborg, O., Hjemdal, O, Rosenvinge, J., H., Martinussen, M., (2003) A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? International Journal of Methods in Psychiatric Research, 12(2), p:65-76.

Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J., H., Hjemdal, O., (2005) Resilience in Relation to Personality and Intelligence, International Journal of Methods in Psychiatric Research, 14(1), p: 29–42.

Hunter A., J., (2001) A Cross-cultural Comparison of Resilience in Adolescents. Journal of Pediatric Nursing, 16(3),p: 172–179.

Karaahmet, E., Kıran, S., Atik, L., Atasoy, N., Saraçlı, Ö., Ankaralı, H., Konuk, N., (2013), İş Yerinde Yıldırmaya Maruz Kalımı Ölçmek İçin Kullanılan Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe Formunun Güvenilirliği, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14:275-82.

Karavardar, G., (2010). Psikolojik Yıldırma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, e-Journal of New World Sciences Academy 2010, 5(3) p:212-233.

Karsavuran, S. (2014), Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt: 11, Sayı: 26, s.271-296.

Laleoğlu, A., Özmete, E., (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Sosyal Politika Çalışmaları Yıl: 13 Sayı: 31, ss:9-31.

Leymann, H, (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims, Volume 5, Number 2, 1990, pp. 119-126(8)

Leymann, H. (1996). "The Content and Developement of Mobbing at Work." European Jounal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), s.165-184.

Maddi, S.R., Harvey, R., H., Khoshaba, D., M., Lu, J., L., Persico, M., Brow, M., (2006). The Personality Construct of Hardiness, III:Relationships With Repression, Innovativeness, Authoritarianism, and Performance, Journal of Personality 74:2, p:575-598.

Sezgin, F. (2012), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 20(2), 489-502.

Ülker Tümlü, G., Recepoğlu E., (2013), Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3(3), 205-213.

MOBBİNG KAVRAMI VE ÖRNEKLERİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA

Doç. Dr. Ethem DUYGULU

Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Anabilim Dalı, ethem.duygulu @deu.edu.tr

Araş. Gör. Nur Ayça ÖZTÜRK

Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, ayca.ozturk@deu.edu.tr

ÖZET

Mobbing günümüzde gittikçe önemi daha çok kavranan bir örgütsel sorundur. Rekabetin gittikçe arttığı iş dünyasında mobbing sebebiyle iş tatminine sahip çalışan kavramı yok olmakta, nitelikli çalışanlar verimsiz bir hale gelmektedir. Kültür, yaş, eğitim durumu, pozisyon fark etmeksizin her çalışan mobbing mağduru olabilmektedir. Mobbingin sonuçları sadece çalışanı değil, örgütü ve ülke ekonomisini de etkilemektedir. Bu çalışmada temel amaç mobbing mağdurlarının daha çok hangi mobbing türüyle ve alt boyutlarıyla karşılaştığını saptamak, mağdurlarda mobbingin yarattığı sonuçları tespit etmektir. Türk Yönetim ve Organizasyon yazınında yapılan çalışmalar incelendiğinde, mobbing olgusu büyük çoğunlukla nicel yöntemlerle araştırılmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda mobbing mağdurlarının hepsinin dikey mobbinge maruz kaldığı ve mobbingi tetikleyen olayların %70 oranla çatışma ve kıskançlık kaynaklı olduğu görülmüştür. Mobbing alt boyutlarından en sık karşılaşılan saldırı türleri ise "iletişim kurmaya yönelik saldırılar", "sosyal ilişki kurmaya yönelik saldırılar", "mesleğe yönelik saldırılar" şeklindedir. Mobbingin mağdurlar üzerindeki en büyük sonucu ise psikolojik yöndedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Nitel Araştırma, Derinlemesine Görüşme

1. Giriş

İş yaşamında mobbing kavramı ayrıntılı olarak ilk kez, 1980'li yıllarda Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann bu terimi iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanmıştır. Çalışma yaşamındaki bu tarz davranışlar Leymann'dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmadığı için Leymann'ın çalışmaları bütün dünyadaki araştırmalara temel oluşturmaktadır (Tınaz, 2011: 11-12). Eylemin altı ay boyunca en az haftada bir yapılmasını ölçüt olarak kabul eden Leymann mobbing kavramını şu şekilde tanımlamaktadır (Zorlu, 2009: 5):

"Mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik, sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terördür"

Mobbing süreci içinde yer alan 3 tane rolden bahsedilebilir (Tetik, 2010: 84): mobbingi uygulayanlar (fail), mobbing uygulananlar (mağdur, kurban), mobbing sürecini izleyenler. Leymann, faillerin kendi içlerindeki eksiklikleri tatmin etmek amacıyla mobbinge başvurduklarını ifade etmektedir. Literatürde narsist, megaloman, hiddetli- bağıran vb. fail sınıflandırmaları bulunmaktadır (Sarıal, 2015:12). Leymann mağdur tanımını "kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" şeklinde yapmıştır. Mobbing sürecinde kuşkusuz en çok zararı gören kişi mağdurdur (Tınaz ve diğerleri, 2008: 43-44). Brigitte Huber 1994'te yaptığı çalışmasında mağdur olmaya daha yakın kişileri; "yalnız kişi, farklı kişi, başarılı kişi, yeni gelen kişi" olarak belirlemiştir (Akgeyik ve diğerleri, 2013: 33; Tınaz, 2011: 104-105). İzleyiciler ise; mobbingin bilincinde olup sürece müdahale edemeyen ya da etmeyen kişilerdir (Karavardar, 2009: 20-21).

Leymann mobbing davranışı olarak tanımlanabilecek davranışları da 5 gruba (boyuta) ayırmıştır. Bunlar; kurbanının iletişim kurmasına yönelik saldırılar (örn. fail (saldırgan) kurbanın iletişim kurmasına, kendini ifade etmesine izin vermemesi), kurbanın sosyal ilişki kurmasına yönelik saldırılar (örn. iş arkadaşlarının kurbanla konuşması yasaklanması), kurbanın sosyal konumuna (itibarına) yönelik saldırılar (örn. kurban hakkında dedikodu yapılması), kurbanın mesleğine yönelik saldırılar (örn. kurbana iş verilmemesi), kurbanın fiziksel sağlığına yönelik saldırılar (örn. kurbana tehdit amacıyla fiziksel olarak saldırılması) şeklindedir (Carnero vd., 2006: 3777-3787).

Mobbing, sürecin uygulanma yönü bakımından yatay ve dikey (üstten alta, alttan üste) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ayrıca yatay mobbing; "fonksiyonel", dikey mobbing; "hiyerarşik" olarak da adlandırılmaktadır (Karyağdı, 2007: 38).

Mobbing, sebebi tek bir durumla açıklanamayacak kadar karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir. Mağdurun ve failin kişilik özellikleri, örgütün durumu, sosyo-ekonomik şartlar gibi pek çok faktörün etkileşimi sonucu ortaya çıktığı düşünülmektedir (Karslıoğlu Yeni: 2013: 47).

Tınaz (2011: 157)'a göre mobbing sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanabilir. Davenport vd. (2003: 67-72)'e göre mobbingin bireysel sonuçları konsantre bozuklukları, uykusuzluk, ağlama krizleri gibi ilk belirtilerle başlayarak; intihar ve travma sonrası stres bozukluğu(TSSB) gibi durumlara kadar gidebilmektedir.

2.Araştırmanın Amacı Ve Önemi

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Türk Dil Kurumu'ndan talep etmesi üzerine, mobbing'in Türkçe karşılığı "Bezdiri" olarak tanımlanmıştır (Mobbing ve Çözüm Önerileri TBMM Komisyon Raporu, 2011: 6). Oysa örgütsel davranış ve endüstri psikolojisi yazını incelendiğinde mobbing kavramının Türkçe karşılığının kullanılmasında "işyerinde psikolojik taciz" veya "işyerinde psikolojik terör" benzeri ifadelerin tercih edildiği görülmektedir. Yine TBMM'nin aynı komisyon raporunda açıklandığı üzere (2011:18); 2008 yılında Türkiye genelinde yapılan ve 100 çalışanın katıldığı bir araştırmada, çalışanların %81'i iş hayatlarında mobbingle karşılaştıklarını belirtmektedirler. Oldukça yüksek görülen bu sonucun çalışanların karşı karşıya kaldıkları olumsuz ve zarar veren davranış biçimlerini mobbing olgusuyla ve kavramla ne ölçüde ilişkilendirerek algıladıkları ve sonuçları aynı zamanda bir sorunsal olarak da karşımıza çıkmaktadır.

O nedenle bu çalışmada temel amaç mobbing mağdurlarının daha çok hangi mobbing türüyle ve alt boyutlarıyla karşılaştığını saptamak, mağdurlarda mobbingin yarattığı sonuçları tespit etmektir. Türk Yönetim ve Organizasyon yazınında yapılan çalışmalar incelendiğinde, mobbing olgusu büyük çoğunlukla nicel yöntemlerle araştırılmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında çalışmanın temel ilgi odağını aşağıda yer alan sorular oluşturmaktadır:

1) Mağdurlara uygulanan mobbing davranışları nelerdir?

2) Mobbingin başlamasını tetikleyen olaylar nelerdir?

3) Mağdurlarlar ne tür (yatay/dikey) mobbinge daha sık uğramaktadır?

4) Mobbingin mağdur üzerindeki psikosomatik ve psikolojik etkileri ne şekilde olmuştur?

İlgili soruların yanıtlarının aranmasında gerçek mobbing mağdurları ile görüşme yapılması konusu önem teşkil etmektedir. O nedenle çalışmada mobbing mağduru olduğu mahkeme kararı ile kesinleşmiş ya da mobbing konusunda hukuksal mücadeleye adım atmış mağdurların seçilmesine özen gösterilmiştir. Ayrıca yazında nitel bir yöntemle amprik bulgulara ulaşan çalışmalarla hemen hemen hiç karşılaşılmamış olmasının ilgili yazına önemli bir katkı sağlayarak bu alandaki boşluğu bir nebze de olsa dolduracağı ve çalışmanın sonuçlarının hukuki mücadeleye başlamış veya sonuçlandırmış mağdurlar aracılığıyla elde edilmesinin, mobbinge uğrayan diğer çalışanlara mücadele konusunda cesaret vererek, yol göstereceği düşünülmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın örneklemini; Mobbingle Mücadele Derneği, Eğitim-Sen Mobbing Birimi ve medya vasıtasıyla ulaşılan mağdurlar oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde yöntem olarak amaçlı örneklem yöntemi kullanılmış, mobbing mağduru olduğu mahkeme kararı ile kesinleşmiş veyahut mobbing konusunda hukuksal mücadeleye adım atmış mağdurlarla görüşme yapılmıştır. Araştırmada birincil kaynaklardan, yani mağdurların kendilerinden alınan veriler kullanılmıştır. Bu verilerin elde edilmesinde nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır.

10 mağdur ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Yapılan derinlemesine görüşmeler sonucu toplanan veriler, mağdurların tecrübeleri üzerinden betimsel analiz yapılarak değerlendirilmiştir.

4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma yalnızca Mobbingle Mücadele Derneği ve Eğitim-Sen Mobbing Birimi'ne başvuran ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan mağdurlar ile sınırlıdır. Görüşme süresinin çok uzun olmasından (1,5 saat- 3 saat arası) dolayı görüşülen mağdur sayısı 10 ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca zaman ve maddi kısıtlardan dolayı mağdurların %80'ninin İzmir'de çalışanlardan oluşması bir başka sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bir üçüncü kısıt ise, görüşmeye katılan mağdurların anlattıklarında samimi ve dürüst oldukları varsayımıdır.

5. Bulgular Ve Sonuç

Mağdurlar, 7 kadın, 3 erkekten oluşmaktadır. Görüşmeler için katılımcılar aranırken kadın mağdurların görüşme yapmaya daha gönüllü oldukları gözlenmiştir. Ayrıca ana kitle havuzunda kaynaklardan toplanan isimlerin çoğunun kadın olması da dikkat çekicidir. Mağdurların 3'ü doktora, 6'sı lisans, 1'i lise mezunudur. Buradan mobbingin eğitim düzeyi yüksek insanların başına daha sıklıkla geldiği sonucu çıkarılabilir. Ancak çalışmaya katılmaya gönüllük ile eğitimden gelen bilinçli olma halinin doğru orantılı olduğu unutulmamalıdır. Mobbing mağdurlarının çalışma süreleri 2.5 yıl ile 37 yıl arasında değişirken, mobbinge uğrama süreleri 7 ay ile 11 yıl arasında değişmektedir. Mağdurların %70'i üst kademelerde çalışmaktadır. Mağdurların demografik özellikleri Tablo 1'de ayrıntılı olarak gösterilmektedir:

Tablo 1. Mağdurların Demografik Özellikleri

	Doğum Yılı	**Cinsiyeti**	**Eğitim Durumu**	**Medeni Hal**	**İş Tecrübesi**	**Son Bulunduğu Görev**
Mağdur 1	1958	Kadın	Doktora	Bekar	34 yıl	Akademisyen
Mağdur 2	1968	Kadın	Doktora	Evli	17 yıl	Akademisyen
Mağdur 3	1982	Kadın	Lisans	Bekar	11 yıl	Öğretmen
Mağdur 4	1965	Erkek	Lisans	Bekar	22 yıl	Şef
Mağdur 5	1984	Kadın	Lisans	Evli	8 yıl	Öğretmen
Mağdur 6	1960	Kadın	Lise	Dul	37 yıl	Bölüm Yetkilisi
Mağdur 7	1960	Kadın	Doktora	Evli	28 yıl	Akademisyen
Mağdur 8	1960	Kadın	Lisans	Evli	30 yıl	Müdür
Mağdur 9	1960	Erkek	Lisans	Evli	33 yıl	Müdür
Mağdur 10	1982	Erkek	Lisans	Bekar	2,5 yıl	Memur

Görüşme yapılan 10 ayrı mağdurun her birinin mobbinge uğrama nedeni ve maruz kaldığı süre birbirinden farklıdır. Kimi mağdurlar işten çıkarılmış, kimi mağdurlar sürülmüş, kimi mağdurlar ise uzun süredir maruz kaldıkları mobbinge rağmen kurumda çalışmaya devam etmiştir.

Yapılan görüşmeler sonucu ortaya çıkan tablo aşağıda özetlenmiştir:

Tablo 2. Mobbing Çeşitleri ve Mobbing Boyutlarının Sonuçlara Göre Sınıflandırılması

	Süre	Mobbing Türü	Tetikleyeci	İletişimi Etkileme	Sosyal İlişkileri	İtibarı Etkileme	Mesleki Durumu	Direkt Sağlığı	Örgütte Devam Durumu	Hukuksal Mücadele
M1	6 yıl	Yatay ve Dikey	Mesleki Kıskançlık	X	X	X			Evet	Evet
M2	11 yıl	Dikey	Gruplar Arası Çatışma	X			X	X	Evet	Evet
M3	7 ay	Dikey	Fiziksel Koşulların Sağlanmaması	X	X	X	X		Hayır	Evet
M4	8 yıl	Dikey	Siyasi Görüş Ayrılığı	X	X	X	X	X	Hayır	Evet
M5	2 yıl	Dikey	Bireysel Çatışma	X	X	X	X	X	Hayır	Evet
M6	2,5 yıl	Dikey	Mesleki Çatışma	X	X	X	X		Evet	Evet
M7	3 yıl	Dikey	Mesleki Çatışma	X	X	X			Evet	Evet
M8	2 yıl	Dikey	Kişisel Kıskançlık	X	X	X	X		Evet	Evet
M9	3 yıl	Dikey	Mesleki Kıskançlık	X	X		X		Hayır	Evet
M10	2,5 yıl	Dikey	Kişisel Sorunlar	X		X	X	X	Evet	Evet

Tablo 2'de de görüldüğü üzere; mağdurların %100'ü dikey(üstten alta) mobbinge uğramışken sadece %10'u yatay mobbinge de maruz kalmıştır. Mobbingi tetikleyen olayların %40'ı çatışma %30'u kıskançlık şeklindedir. Geriye kalan yüzdeyi ise siyasi fikir ayrılığı, fiziksel çalışma ortamının sağlanmaması ve kişisel sorunlar oluşturmaktadır. Mağdurların %100'ü 'iletişim kurmaya yönelik saldırı'ya maruz kalmıştır. İletişim kurmaya yönelik saldırıda(Leymann, 1996); mağdurun kendini ifade etmesine ve iş arkadaşlarının mağdurla konuşmasına izin verilmemektedir. Mağdura bağrılmakta, tehditler savurulmaktadır. Bunları yaşayan mağdur yalnızlaşmakta, kendine olan güveni yok olmaktadır. Bu saldırı türünü bütün mağdurların yaşaması bir tesadüf değildir. İletişime yönelik saldırılar mobbingin ilk ayağı gibidir, literatüre bakıldığında da mağdurların hemen hemen hepsi bu saldırıya maruz kalmaktadır. Mağdurların %80'i ise 'kurbanın sosyal ilişki kurmasına yönelik saldırılar'a maruz kalmıştır. Bu saldırıya maruz kalan mağdurlar; çevreden izole edilmiş, varlığı görmezden gelinmiştir. Yine %80'lik bir orana sahip saldırı türü 'mesleğine yönelik saldırılar'dır. Yapılan görüşmelerden mağdurların hepsinin işine çok bağlı olduğu ve mobbinge uğrayana kadar performans notlarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Faillerin işini seven çalışanları yıldırmak için bu saldırı türünü seçmiş olması olasıdır. 'İtibara yönelik saldırılar' ve 'fiziksel sağlığa yönelik saldırılar'ın oranı diğer saldırı türlerine göre daha azdır. Bunun sebebi bu iki saldırı türünü çok bariz olması şeklinde yorumlanabilir. Mağdurların %60'ı mobbinge uğradıkları kurumdaki işlerine devam etmektedir. Bu durum mağdurların %100'ünün hukuksal mücadeleye başvurmuş olması ile yakından ilişkilidir. Örgüte devam eden mağdurların bazılarının açtıkları mobbing davası sonrası uğradıkları mobbing azalmış ya da kesilmiştir. Örgüte devam etmeyen mağdurlardan ikisi tayin istemiş ve başka bir okulda öğretmenlik hayatlarına devam etmiştir. Yine mobbinge uğradıkları örgütte devam eden diğer iki kişinin işlerine usulsüz bir şekilde son verilmiş, tazminatları dahi verilmemiştir.

Mobbingin mağdurlar üzerindeki hem psikosomatik hem psikolojik sonuçları ağır olmuştur. En çok görülen psikosomatik sonuç mide rahatsızlıkları ve yeme bozukluklarıdır. En çok görülen psikolojik sonuç ise strese bağlı olarak ortaya çıkan uyurken diş sıkma rahatsızlığı ve uykusuzluktur. Mobbing

süresince mağdurlardan ikisine depresyon tanısı konulurken, iki mağdur da bu süreçte panik ataklar geçirmiştir. Bu ağır tabloya rağmen mağdurların sadece %40'ı psikolojik destek almayı tercih etmiştir.

6. Öneriler

Yapılan görüşmelerin mobbing mağdurlarına bir yol gösterici olması amaçlanmaktadır. Görüşmeler ışığında mağdurlara; mobbinge boyun eğmemeleri, dava açmadan önce mobbing unsuru taşıyan her türlü kanıtı toplamaları, mobbing sürecini muhakkak yakınları ve aileleri ile paylaşmaları, gerektiğinde psikolojik yardım almaktan çekinmemeleri ve mobbingin bir örgüt sorunu olduğunu anlayıp durumu kişisel algılamamaları tavsiye edilmektedir.

Konuyla ilgili çalışmalar daha çok nicel araştırmalar ile analiz edildiği görülmektedir. Gelecekte bu konuda yapılacak araştırmaların bu çalışma gibi nitel yöntemler ile analiz edilmesi önerilebilir. Bu nitel analizlerde mağdurlarla görüşme süresi daha az tutularak daha çok mağdurla görüşme yapılabilir. Ayrıca kamu ve özel sektörden iki ayrı gruba bölünen mağdurlarla görüşme yapılarak, sektöre göre mobbing saldırı türlerinde ve bu konudaki hukuksal mücadele adımlarında ne gibi farklılıkların olduğu incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T., Güngör Delen, M., Uşen, Ş. (2013), Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Özyurt Matbaacılık, Ankara.

Carnero, A., Martínez, B., Sánchez-Mangas, R. (2010), "Mobbing and its determinants: the case of Spain", Applied Economics, 42 (29), pp 3777-3787.

Davenport, N. vd., (2003), Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviren: Osman Cem Önertoy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Karavardar, G., (2009). İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, No:6. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, Erişim Tarihi: 12.03.2016.

Karslıoğlu Yeni, G. (2013), Mobbing – İşyerinde Pskilojik Taciz, Türk Metal Yayınları, Ankara.

Karyağdı, A. (2007), "Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) Ve Bir Araştırma" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Kılıç, T., (2006), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Sarıal, K., (2015), Psikolojik Tacizin Çalışanların Tutumlarını Belirlemedeki Rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.

Tetik, S. (2010), "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (18), ss. 81-89.

Tınaz, P. (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul.

Zorlu, A. (2009), "Çalışanların Mobbıng Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.

HİZMET SEKTÖRÜNDE BASKIN KÜLTÜR BOYUTU ÜZERİNE BİR KARŞILAŞTIRMA

Yard. Doç. Dr. İbrahim İNAN

Çağ Üniversitesi, ibrahiminan@cag.edu.tr

PhD. Linda ÖZTÜRK

Çağ Üniversitesi, lindaozturk1@hotmail.com

ÖZET

Türk kültürü açısından kültür boyutlarının endüstriler bazında öne çıkan temel değişkenlerinin belirlenmesi büyük öneme sahiptir. Özellikle de sektörlerin ihtiyaç duyduğu insan kaynağını belirleme ve kültür ekseninde yönetme ve yönlendirme niteliklerinin gerek çalışanlara gerekse yöneticilere aktarılması açısından ele alınması gerekmektedir. Bu hususta, hizmet endüstrisi alt sektörlerine ayrılarak, kültür değişkenlerinin hangi hizmet sektörünü etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Hofstede' in kültür boyutları bağlamında; Güç Mesafesi**,** Toplulukçuluk/Bireycilik, Kadınsılık/Erkeksilik, Belirsizlikten Kaçınma, Kısa Dönem/Uzun Dönem, Anlayış Gösterme/Kısıtlama ve Anıtlaştırma/Esneklik boyutu açısından 7 değişkeninin hizmet sektörüne olan etkisi irdelenmiştir.

Adana ilinde gerçekleştirilen araştırma kapsamına 203 katılımcının verileri dahil edilmiştir. Verilere, SPSS programı aracılığı ile Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; hizmet sektöründe öne çıkan kültür boyutları Belirsizlikten Kaçınma, Anlayış Gösterme/Kısıtlama ve Anıtlaştırma/Esneklik olarak ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hofstede, Kültür Boyutları, Hizmet Endüstrisi.

A COMPARISON ON THE SIZE OF DOMINANT CULTURE IN THE SERVICE SECTOR

ABSTRACT

Exploring the factors influencing the Turkish cultural dimension for alternative service sectors reveals very important findings. Focusing on the sectoral human resource requirements forces us to consider the cultural dimension for employees and employers. In this study it is aimed to focus its attention the role of cultural factors on service sector sub categories. Hofstede's well known cultural dimensions scale allows us to measure differences for; power distance (PDI), individualism (IDV), uncertainty avoidance (UAI) masculinity (MAS), Long Term Orientation versus Short Term Normative Orientation (LTO), Indulgence versus Restraint (IND) cultural primary dimensions. Through these elements testing for seven service sub categories an ANOVA test has been adapted to view areas of dominance. The study covered 203 participants for the Adana province Research findings show that uncertainty avoidance (UAI), Indulgence/Monumentalize) and Indulgence versus Restraint (IND) dominates Turkish cultural orientation towards the service sector sub categories.

Key Words: Hofstede Cultural Dimension, Service Sector.

1. Giriş

Hofstede' in iş yaşamına ilişkin kültür çalışmaları yönetim alanında önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle Türk kültürü açısından kültür boyutlarının endüstriler bazında öne çıkan temel değişkenlerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Sektörlerin ihtiyaç duyduğu insan kaynağını belirleme ve kültür ekseninde yönetme ve yönlendirme niteliklerinin gerek çalışanlara gerekse yöneticilere kazandırılması açısından ele alınması gerekmektedir. Bu hususta, çalışmanın değişkenlerini Hofstede' in kültür boyutları ve hizmet endüstrisi oluşturmaktadır. Tüketimde global standartların arandığı bu dönemde, özellikle hizmet endüstrisini etkileyen değişkenlerin bilinmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmada hizmet endüstrisi alt sektörlerine ayrılarak, kültür değişkenlerinin hangi hizmet sektörünü etkilediği irdelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kültür

Kültür; toplumların dünyadaki varlıklarını belirleyen en önemli etken ve insan topluluklarını birbirinden ayıran temel özelliklerden birisidir (Sığrı ve Tığlı, 2006:327) ve her topluma kendi şeklini veren kural ve sorumlulukların meydana getirdiği bir bütündür (Korkmaz, 2009:7). Kültür, bireyin tutum ve davranışlarını yönlendiren normlar, davranış kalıpları, inançlar, tutum ve alışkanlıklar sistemidir. Doğumla başlayan kültür, sosyalleşme süreci ile kazanılan maddi ve manevi içeriklerin tümüdür (Dursun, 2013:44). İnsanlar arası etkileşimden doğar ve gelişir. Bir grup insanı diğer bir gruptan ayıran kolektif düşünme biçimidir. Kültür toplumsal bir inşadır (Korkmaz, 2009:7) Dil, iletişim, sanat, inanç, değer, töre, gelenek, ahlak, hukuk, yaşam stilleri, teknoloji, yönetim sistemi, üretim, tüketim süreçleri gibi birçok maddi manevi faktörlerden oluşan ve sonraki kuşağa aktarılan, kompleks bir bütündür (Sığrı ve Tığlı, 2006; Birukou vd., 2009; Marana, 2010:9; Dursun, 2013:45). Sosyal olarak iletilen ve öğrenilen bilgi ve davranış kalıpları (Birukou vd., 2009) olarak nitelenen kültür; Hofstede' in tanımıyla, "bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama"dır (Altay, 2004:304; Kaya, 2008:120; Korkmaz, 2009:7; Kaya, 2009:92; Yeloğlu, 2011:161; Yeşil, 2012:41; Erdoğan ve İşlek, 2013:120). Kültür, toplumdan topluma değişmekte ve farklılaşan her boyutuyla insanları ve yönetim sürecini yönlendirmektedir (Sığrı ve Tığlı, 2006:327). Dolayısıyla bir topluluğun inanç ve değerleri o topluluktaki iş yapma usulleri üzerinde de etkili bir değişkendir (Korkmaz, 2009:7).

2.2.Hofstede'in Kültürün Boyutları

Hofstede' in yaptığı araştırmalar ve kuramsal fikirlerinin bulguları hem psikoloji hem de yönetim çalışmalarında dünya çapında kullanılmaktadır. Özellikle kültürlerarası araştırmaların önde gelen temsilcilerinden biri olarak kabul edilmektedir. 1967 ve 1973 yılları arasında 40 ülkedeki 116.000 IBM çalışanından toplanan büyük bir veritabanını analiz ederek kültürel farklılıkları ölçmeyi amaçlayan Hofstede, bu hususta elde ettiği bulguları, "Güç mesafesi", "Belirsizlikten kaçınma", "Bireycilik-Toplulukçuluk" ve "Eril-Dişil Kültür" olmak üzere 4 boyut altında toplamıştır. Bu dört boyuta "Uzun Dönem-Kısa Dönem" boyutunu da ekleyen Hofstede' in kültür boyutları çalışmasına Anıtlaştırma / Esneklik ve Anlayış Gösterme / Kısıtlama olmak üzere 2 boyut daha eklenmiştir (Hofstede vd., 1990; Hofstede, 2012; Korkmaz, 2009; http://www.geerthofstede.nl/vsm2013, erişim tarihi 15.04.2016). Hofstede' in Kültür Boyutları çalışmalarının Türkiye açısından boyut skorları şu şekildedir:

Tablo 1. Türkiye için Hofstede 'in Kültür Boyutu Skorları

PDI	IDV	MAS	UAI	LTO	IND	MON
66	37	45	85	46	49	NA

Kaynak: Hofstede' den akataran, Akdeniz ve Aytemiz Seymen, 2012:208.

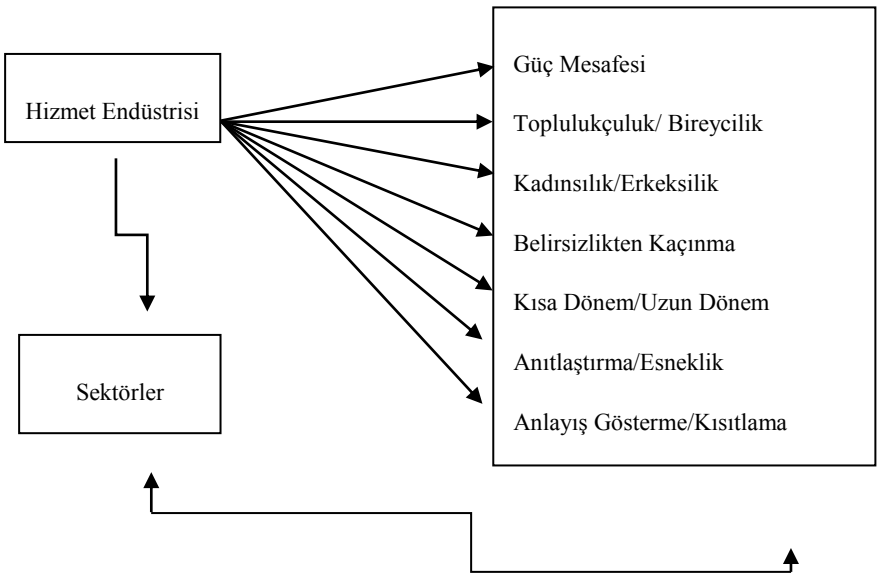
Hofstede' in kültür boyutlarının hesaplanması her bir boyut için 0 ile 100 arasında aldıkları puanlar üzerinden değerlendirilmektedir. Tablo 1' de görüldüğü üzere, Türkiye' nin ulusal kültür boyutlarının skorları; Güç Mesafesi (PDI) 66, Toplulukçuluk/Bireycilik (IDV) 37, Kadınsılık/Erkeksilik (MAS) 45, Belirsizlikten Kaçınma (UAI) 85, Kısa Dönem/Uzun Dönem (LTO) 46, Anlayış Gösterme/Kısıtlama (IND) 49' dur. Anıtlaştırma/Esneklik (MON) boyutu ise Türkiye açısından hesaplanmamıştır.

3. Araştırma Metodolojisi

Çalışma, küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerinde Hosftede'in kültür boyutlarının hizmet sektörü açısından değişkenlik gösterip göstermediğini incelemektedir. Bu kapsamda araştırma Hofstede' in kültür boyutlarının ülkeler açısından sınıflandırdığı "Türkiye- VSM2013" anketinden faydalanılmıştır (http://www.geerthofstede.nl/vsm2013, erişim tarihi 15.04.2016). VSM2013 - Türkiye anketinde yer alan; Güç Mesafesi (4 soru), Toplulukçuluk/Bireycilik (4 soru), Kadınsılık/Erkeksilik (4 soru), Belirsizlikten Kaçınma (4 soru), Kısa Dönem/Uzun Dönem (4 soru), Anlayış Gösterme/Kısıtlama (4 soru), Anıtlaştırma/Esneklik (4 soru), olmak üzere 7 boyutu ölçmek üzere 28 soru yer almaktadır. 5'li Likert ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen çalışma da ayrıca demografik bilgileri ölçmek üzere 9 soruya yer verilmiştir. Adana İlinde gerçekleştirilen çalışmada katılımcılara ilk olarak hizmet sektöründe çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Hizmet sektöründe çalışmayanlara anketler verilmemiş ancak hizmet sektöründe çalıştığını beyan eden kişilerden anketin doldurulması istenmiştir. Katılımcılardan

211 veri toplanmış ancak bunların 8 tanesi hatalı ve eksik bilgi içermesi nedeniyle elenmiştir. Araştırma kapsamına 203 katılımcının verileri dahil edilmiştir. Verilere, SPSS programı aracılığı ile Anova testi (one-way ANalysis Of VArience:One Way: ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 2. Hizmet Endüstrisinde Kültür Boyutları Araştırma Modeli



4. Verilerin Analizi Ve Bulgular

Yapılan araştırmanın doğruluğunu ve tutarlılığını ölçmek için güvenirlik testi uygulanmıştır. Bu hususta istatistik açıdan güvenirliği ölçmek için, çok maddeli bir ölçekte iç tutarlılığın değerlendirilmesinde en çok kullanılan Cronbach Alpha ölçüsü kullanılmıştır. Elde edilen Alpha değeri (,760) oldukça güvenilir olarak çıkmıştır.

Tablo 3. Demografik Veriler

Değişkenler		**Frekans (n)**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet	Erkek	127	62,6
	Kadın	76	37,4
Medeni Durum	Evli	100	49,3
	Bekar	103	50,7
Eğitim	İlköğretim	22	10,8
	Lise	57	28,1
	Üniversite/Yük.Lis.	124	61,1
Yaş	18-35 arası	142	70,0
	36-49 arası	49	24,1
	50 ve üstü	12	5,9
Çalışma Süresi	1 yıldan az	56	27,6
	1-5 yıl arası	67	33,0
	6 yıl ve üstü	80	39,0
Gelir	1000₺ ve altı	30	14,8
	1001-2000₺	96	47,3
	2001₺ ve üstü	77	37,9
Unvan	Yönetici	30	14,8
	Çalışan	173	85,2
Toplam		203	100,0

Tablo 3'te yer aldığı üzere demografik verilere ilişkin bulgular şu şekildedir; katılımcıların 127' si erkek, 76' sı kadındır. 100 kişi evli, 103 kişi ise bekardır. Üniversite ve Yüksek Lisans mezunları en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır (%61,1). % 70' i 18-35 yaş aralığında iken, % 24,1' i 36-49 yaş

aralığında ve 50 yaş üstündekiler % 5,9' dur. 1 yıldan az çalışan sayısı 56, 1-5 yıl arasında çalışan sayısı 67 ve 6 yıl ve daha fazla çalışanların sayısı 80'dir. Gelir durumu açısından değerlendirildiğinde ise; katılımcıların % 14,8' i 1000₺ ve altı gelire sahipken, 1001-2000₺ arasında gelir elde edenler % 47, 3 ve 2001₺ üstünde alanlar %37,9' dur. 203 katılımcının 173' ü çalışan ve 30' u yönetici konumundadır.

Tablo 4. Sektör Dağılımları

Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
İthalat - İhracat Hizmetleri	59	29,1
İletişim Hizmetleri	8	3,9
Mühendislik-Danışmanlık Hizmetleri	18	8,9
Eğitim Hizmetleri	5	2,5
Çevre Hizmetleri	7	3,4
Mali Hizmetler	9	4,4
Sağlık Hizmetleri	5	2,5
Turizm Hizmetleri	8	3,9
Eğlence- Kültür- Spor Hizmetleri	8	3,9
Lojistik Hizmetleri	12	5,9
Satış- Pazarlama Hizmetleri	55	27,1
Diğer Hizmetler	9	4,4
Toplam	203	100,0

Endüstri hizmetleri açısından ele alınan çalışmanın hizmet sektörüne ilişkin sektör dağılımları Tablo 4' de görüldüğü üzere; İthalat - İhracat Hizmetleri %29,1, İletişim yaklaşık % 4, Mühendislik ve Danışmanlık yaklaşık %9, Eğitim % 2,5, Çevre % 3,4, Mali Hizmetler % 4,4' dür. Sağlık Hizmetleri %2,5 iken, Turizm ve Eğlence- Kültür- Spor Hizmetleri aynı şekilde %3,9' dur. Yaklaşık % 6 olan lojistik hizmetleri ve % 27,1 ile Satış-Pazarlama Hizmetleri sektörel dağılımda yer alırken, Diğer Hizmetler %4,4' dür.

Tablo 5. Anova Test: Hizmet Endüstrisi ve Kültür Boyutları Arasındaki İlişki

Kültür Boyutları	F	p
Güç Mesafesi	1,254	,254
Toplulukçuluk / Bireycilik	,763	,676
Kadınsılık / Erkeksilik	,507	,897
Belirsizlikten Kaçınma	1,995	**,031**
Kısa Dönem / Uzun Dönem	,344	,975
Anlayış Gösterme / Kısıtlama	2,398	**,008**
Anıtlaştırma / Esneklik	2,033	**,027**

Hizmet endüstrisi ve kültür boyutları açısından analiz edilen çalışma bulgularına göre, Güç Mesafesi, Toplulukçuluk/Bireycilik, Kadınsılık/Erkeksilik, Kısa Dönem/Uzun Dönem boyutları arasında anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Ancak; Belirsizlikten Kaçınma (,031), Anlayış Gösterme/Kısıtlama (,008), Anıtlaştırma/Esneklik (,027) boyutları ile hizmet endüstrisi arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Sonuç

Hofstede' in kültür boyutlarının hizmet sektörüne etkisi açısından ele alınan çalışma bulgularına göre; Belirsizlikten Kaçınma boyutu, Anlayış Gösterme/Kısıtlama boyutu, Anıtlaştırma/Esneklik boyutu ile hizmet sektörleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, diğer boyutlar olan Güç Mesafesi, Toplulukçuluk/Bireycilik, Kadınsılık/Erkeksilik ve Kısa Dönem/Uzun Dönem boyutları arasında herhangi bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

6. Değerlendirme

Kültür, içgüdüsel ya da kalıtımsal değildir. Her insanın yaşantısı içinde kazandığı alışkanlıklar, davranışlar, tepki ve eğilimlerdir. Kültürün oluşması eğitim ve öğrenme süreçlerinin bir sonucudur. Kültür, genlerden bağımsız olarak sosyal çevrenin etkileriyle doğar, gelişir ve yine aynı etkilerle değişebilir (Emre, 2007:54; Çarıkçı ve Koyuncu, 2010:15). Bu noktada elde edilen veriler ışığında hizmet sektörüne ilişkin anlamlı bulunan boyutların kültür bağlamında geliştirilmesinin mümkün olabileceği varsayılmaktadır. Özellikle Belirsizlikten Kaçınma boyutunun Türkiye skorunda yüksek bulgulandığı verilerden hareketle hizmet sektörünün büyüme eğilimini ve sürekliliğini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Toplumların Belirsizlikten Kaçınmalarının yüksek olması risk almama, yazılı kuralları artırma yönünde tepkiler olarak ortaya çıktığı ve çalışanların başarılı olma isteklerini zayıflattığı yönündedir.

Anlayış Gösterme/Kısıtlama boyutunun Türkiye skorunun 49 olması Anlayış Göstermenin sınırda bir skor olduğunu göstermektedir. Bulgularımızda da bu boyutla ilişkili olarak ortaya çıkan anlamlılık, Anlayış Göstermenin hizmet sektöründe düşük olduğunu ortaya koymaktadır. İnsanlar yaşamlarında daha az eğlenebildikleri yerler ve daha az haz aldıkları tercih yönelimleri içinde olabilmektedirler. Sınırlandırıcı ve sosyal normların sıkı olduğu toplumsal yapıda olan kültürler açısından, bu boyut ile anlamlı sonuçlar elde edilmesi hizmet sektöründe Türk kültür yapısını yansıtması olarak değerlendirilebilir.

Anıtlaştırma/Esneklik boyutunda hizmet sektörü acısından anlamlı sonuçlar elde edilmesine rağmen, Türkiye skorunun belirtilmemesi bu konuda yapılacak kıyas ve yorumlamaları yetersiz bırakmaktadır. Öte yandan, Türkiye'nin ulusal kültür boyutlarının skorları incelendiğinde; yüksek Güç Mesafesi, düşük Bireycilik, yüksek Belirsizlikten Kaçınma ve Dişil özellikler gösteren ülkeler grubunda yer alması Anıtlaştırma'nın da yüksek korelasyona sahip olabileceğini düşündürmektedir. Bu konuda hizmet endüstrisi içerisinde yer alan şirketlerin kültür boyutları göz önünde bulundurularak organizasyon kültürünün oluşumunun sağlanması önerilmektedir. Gelecek araştırmaların sektör bazında yeniden ele alınması ve ulusal kültürün ihtiyaç duyduğu sektörel kültür planlaması şeklinde yapılandırılması gerektiği öngörülmektedir. Kültür ve sektör yapılanmasının iç içe ele alınması gerektiğinden hareketle ve global yönelimlerin fazlaca olması doğrultusunda şirketlerin kendilerini tanımaları, üstünlük, zayıflık ve rekabet çerçevelerini bu hususta konumlandırmaları önerilmektedir.

Hizmet sektörünün önemi gün geçtikçe daha da fazla anlaşılmaya başlanmıştır. Çünkü hizmet sektörü; tarım ve sanayi sektörünü geride bırakarak ülkelerin gelişmişlik düzeyini artırıp, refah seviyesini yükseltmiştir. Bu noktada etkili bir sektörel kültür oluşturabilmenin ilk adımı kültürel farklılıkların araştırılması ve kültürel farkındalık oluşturması açısından alt yapı niteliği taşımaktadır. Genel olarak elde edilecek pozitif avantajlardan en iyi şekilde yararlanmayı ve bu bilgileri kullanmayı amaç edinmek hizmet sektörünün daha rekabetçi avantajlara dönüştürülmesi açısından öneri oluşturmaktadır.

Örneklem sayısının sınırlı olması ve anket çalışmasının, yalnızca Adana ilinde yapılmış olması nedeniyle, araştırma sonuçlarının Türkiye genelinde yorumlanmasını mümkün kılmamaktadır.

KAYNAKÇA

Akdeniz, D.; Aytemiz Seymen, O., 202. "Diagnosing National And Organizational Culture Differences: A Research In Hotel Enterprises", Nevsehir University Journal of Social Sciences, 2, p. 198-217.

Altay, H., 2004. "Güç Mesafesi, Erkeklik-Dişilik ve Belirsizlikten Kaçınma Özellikleri İle Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 9 (1), s. 301-321.

Birukou, A.; Blanzieri, E.; Giorgini, P.; Giunchiglia, F., 2009. "A Formal Definition Of Culture", Accepted for the Workshop on Modeling Intercultural Collaboration and Negotiation (MICON) at International Joint Conference on Artificial Intelligence (IJCAI'09), (http://eprints.biblio.unitn.it/1604/1/021.pdf) June, p. 1-16.

Çarıkçı, İ. H.; Koyuncu, O., 2010. "Bireyci-Toplumcu Kültür Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (3), s. 1-18.

Dursun, T. İ., 2013. "Örgüt Kültürü ve Strateji İlişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme", Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1 (4), s. 43-56.

Emre, S. 2007. "Girişimcilik Kültürü: Hofstede'in Kültür Boyutlarının Malatya Uygulaması", Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.

Erdoğan, B. Z.; İşlek, M. S., 2013. "Pazarlamaya Farklı Yaklaşımlar Ve Kültürün Bu Yaklaşımlar Üzerindeki Rolü: Anglo-Sakson, Alp-Germen Ve Anadolu Yaklaşımları Karşılaştırılması", Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, Sayı: 11, Ocak, s. 117-138.

Hofstede, G.; Neuijen, B.; Ohayv, D. D.; Sanders, S., 1990. "Measuring Organizational Cultures; A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases", Administrative Science Quarteriy, Vol: 35, p. 286-316.

Hofstede, G., 2012. Strategy- Culture- Change - The Hofstede Center, https://geert-hofstede.com/geert-hofstede.html, erişim tarihi 15.04.2016.

http://www.geerthofstede.nl/vsm2013, erişim tarihi 15.04.2016.

Kaya, H., 2008. "Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma", Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık, s. 119-143.

Kaya, E. Ü., 2009. "İşletmelerde Toplam Kalite Yönetim Uygulamalarının Başarısında Örgüt Kültürü Ve İkliminin Önemi: Kuramsal Bir Çerçeve", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11 (1) , Ocak, s. 89-112.

Korkmaz, A. K., 2009. "İnşaat Sektöründe Lisans Eğitimi Ve Sonrasında Mesleki Kültürlerin Karşılaştırılması" Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı, Adana, s. 165.

Marana, M., 2010. (Translation: McGirr, E.) "Culture and Development-Evolution and Prospects", SRB: UNESCO Etxea Working Papers No: 1, p. 1-28.

Sığrı, Ü.; Tığlı, M., 2006. Hofstede' nin 'Belirsizlikten Kaçınma' Kültürel Boyutunun Yönetsel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi", Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, XXI (1), s. 327-342.

Yeloğlu, H. O., 2011. "Türk Toplumsal Kültürünün Örgüt Yapılarına Olan Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalıma", ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Aratırmaları Dergisi, 2 (4), Aralık, s. 153-170.

Yeşil, S., 2012. "Türkiye'nin Ulusal Kültürel Özellikleri Ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki İlişki Açısından Bir Değerlendirme", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (17), s. 33-62.

AKADEMİK ÖRGÜTLERDE İNTİKAMCI DAVRANIŞLAR: KAMU ÜNİVERSİTELERİ KAPSAMINDA NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Oktay KOÇ

Kocaeli Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

oktaykoc@yahoo.com

ÖZET

İşyerlerinde çalışanların; haksızlığa uğradıklarını düşündükleri, başka bir yolla haklarını elde edemeyeceklerine inandıkları ve yeni bir denge durumu yaratmayı amaçladıkları durumlarda, intikamcı eylemler geliştirebilecekleri bilinmektedir. İntikamcı eylemlerin gerekçe, amaç, araç ve sonuçlarına ilişkin şimdiye değin çeşitli çalışmalar yapılmış olmakla birlikte, spesifik olarak belirli meslek gruplarını örneklem olarak ele alıp, bunların intikamcı davranışlarını inceleyen fazlaca çalışmanın yapılmamış olduğu ileri sürülebilir. Bu anlamda mevcut çalışma; -mensuplarının nitelikleri itibariyle- özellikle intikamcı eylemlerin daha az görülebileceği varsayılan akademisyenlik gibi bir mesleği icra edenlerin intikamcı davranışlarının amaç/gerekçe, araç, intikamdan vazgeçme nedeni ve sonuçlarına odaklanmakla özel olarak intikam cihetiyle akademisyenleri incelemeye odaklanmıştır.

Çalışma bulgularına göre, "intikamın ve nasıl alınacağının katılımcılarca bilindiği, çoklukla 5'ten çok defa intikamcı eylemlerin sergilendiği veya en azından buna niyet edildiği, intikamcı eylemlere konu tarafın da büyük oranda üstlerden oluştuğu"; intikamcı davranışların gerekçeleri açısından bakıldığında, "zarara karşılık korunma, statünün dengelenmesi, kişisel tatmin/kendini ispat etme, meşru mekanizmalara güvenmeme/ihkak-ı hak/adalet arayışı, ders verme, sosyal olarak takdir edilme (veya sosyal beklentilere karşılık verme)" gibi başlıklar altında intikam gerekçelerinin toplandığı; intikam almaktan, "ilahi adalete sığınma/Allah'a havale etme ve beddua, sonuç alabileceğine inanmama, zamana yayma/zamanla unutma, kendine yakıştırmama/kişisel değerlere uygunsuzluk, kendini geri çekme (çekinme/korkma), vicdani yargılama/acıma, orantısız güç kullanmaktan hoşlanmama, uygun fırsat ve araç bulamama, hamleyi elinde tutma arzusu" gibi nedenlere dayalı olarak zaman zaman vazgeçildiği; intikam amacıyla yasal, yarı yasal ve yasadışı bazı araçların kullanıldığı ve nihayet gerçekleştirilen intikamcı eylemler neticesinde, "kişisel olarak rahatlama, taraflar arası (işyerinde) gerginliğin artması, iş tatmini ve işe bağlılığın azalması, karşı tarafta olumsuz ruh hali oluşması/hayal kırıklığı veya küçük düşme, karşı tarafın hatasını anlaması, başkaları tarafından haklı görülme, daha üst makamların devreye girmesi" gibi sonuçların elde edilmiş olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçların yanı sıra, intikamın "sıfır kazançlı bir oyun" olarak kabul edilme eğiliminde olduğu da belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler*:* İşyeri, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar, İntikam, İntikamcı Davranışlar, Akademik Personel

1. Giriş ve Kuram

İşyerlerinde intikamcı davranışların, genel olarak üretkenlik karşıtı davranışlar başlığı altında ele alındığı bilinmektedir (Örn: Collins ve Griffin, 1998; Robinson, 2008). Daha özel olarak bakıldığında ise intikamın, adaletsizliğe karşı yaygın ve belki de önlemez bir yanıt olarak (Schumann ve Ross, 2010), adaletin yeniden tesis edilmesine dönük arzularca tahrik edildiği (Bradfield ve Aquino, 1999) ve kavramsal olarak algılanan yanlışa karşılık sergilenen olası zarar verici ve cezai tepki (Stuckless ve Goranson, 1992) şeklinde tanımlanabileceği ifade edilebilir. Bu kapsamda yapılan çalışmalarda, çeşitli iş örgütlerinde intikamcı davranışların neden, tip ve sonuçları etraflıca analiz edilmiştir (Örn: Beugre, 2005; Bies ve Tripp, 2004; Little, 2007; Nayir, 2015; Şener ve Erdem, 2014; Tatarlar ve Çangarlı, 2014). Yapılan bu ve benzeri çalışmalar incelendiğinde, genel olarak özel sektöre ait örgütlerde ve mavi yakalı çalışanlar örneklemiyle önemli sonuçların elde edildiği ifade edilmelidir. Ancak özellikle kamu örgütleri söz konusu edildiğinde, intikamcı davranışları odağına alan çok fazla çalışmanın olmadığını ve hatta akademisyenler arasında intikamcı davranışları inceleme konusu yapan çalışmalara hemen hiç rastlanmadığını ileri sürmek olasıdır (Nadir bir örnek: Şener ve Erdem, 2014).

Bu anlamda gerek kuramsal ve gerekse yazındaki bilginin geliştirilmesi yönüyle çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu özellikle vurgulamak gerekir. Öte yandan uygulama açısından bu tür eylemlerin etraflıca incelenmesi, bir noktada intikamcı eylemlerin olgusal olarak işyerlerinde neye karşılık gelebileceklerinin belirlenmesini ve nihayet örgütsel performans açısından oldukça önemli bir yönetsel faaliyet olarak ilişkilerin yönetilmesi bağlamında yaşamsal katkıların elde edilmesini sağlayabilecektir. Zira intikam alma arzusu; yalnız bireylerin ruhsal iyilik durumlarını etkilememekte, saldırganlık ve şiddeti içermesiyle de bireylerin kişilerarası ilişkilerini olumsuz biçimde etkilemektedir (Staub vd.den (2005) aktaran Satıcı vd., 2015) . Kaldı ki yapılan bazı çalışmalar (Örn. Osif, 2005), "iş ikliminin oluşturulmasında, bireylerin kişiliklerinin yaşamsal bir role sahip olduğunu" göstermişlerdir. Bu anlamda üretkenliğin zirve yapması beklenilen ve belki diğerlerine göre daha çoklukla barışçıl olabilecekleri ileri sürülebilecek olan akademik işyerlerinin, bu varsayımsal niteliklere uyum gösterip göstermediklerinin anlaşılması da ancak kişiler arası ilişkilerde üretkenlik karşıtı davranışların sergilenip sergilenmediğinin belirlenmesi ile mümkün olabilecekmiş gibi görünmektedir.

Akademisyenlerin, belirli bir eğitim ve kültür düzeyine sahip insanlar oldukları verili kabul edildiğinde; özellikle intikam yönelimli negatif veya üretkenlik karşıtı davranışları sergilemeleri ilk tahlilde akla yatkın görünmemektedir. Zira Satıcı vd. (2015), kişilik özellikleriyle intikam alma duygusu arasındaki ilişkilere bakarak, psikotiklik ve beş faktör kişilik özelliklerinden olan nevrotisizm ile uyumluluğun, intikam duygusuyla güçlü bir ilişkisinin olduğunu iddia etmişlerdir. Her ne kadar akademisyenlerin kişilik özelliklerine dair çok fazla araştırma yapılmamış olsa da (Jaiswal, 2011), akademisyen olmanın önkoşullarına bakılarak bu alanda faaliyet gösterenlerin, ortalama toplumsal değerlerin üzerinde niteliklere sahip olmalarının gerektiği ileri sürülebilir. Ancak yine de tatbikatta ortaya çıkan çeşitli örnekler, akademisyenler arasında intikamcı davranış eğilimlerinin yaygın olabileceğine ilişkin işaretler vermekte ve nihayet ilgili alandaki eksiklikler de göz önüne alınarak "akademisyenlerin, iş yerlerinde sergiledikleri intikamcı davranışların ve bunlardan vazgeçmelerinin nedenleri, amaçları, intikam amacıyla kullandıkları araçlar ve takip ettikleri stratejiler ile bu davranışlardan elde ettikleri sonuçların" incelenmeye değer olabileceği varsayılmıştır. Bu varsayımdan hareketle araştırmanın temel sorusu; "akademisyenler arasında ortaya çıkabilecek intikamcı davranışların nedenleri neler olabilir, bu nedenlere binaen intikamcı davranışlar nasıl sergilenmektedir, intikam almaktan neden vazgeçilir ve intikamcı davranışların sonuçları nelerdir?" olarak tasarlanmıştır. Hem veri toplamada hem de analiz açısından nitel yöntemler izlenerek gerçekleştirilen araştırma neticesinde, intikamın ve nasıl alınacağının katılımcılarca bilindiği, çoklukla 5'ten çok defa intikamcı eylemlerin sergilendiği veya en azından buna niyet edildiği, intikamcı eylemlere konu tarafın da büyük oranda üstlerden oluştuğu"; intikamcı davranışların gerekçeleri açısından bakıldığında, "zarara karşılık korunma, statünün dengelenmesi, kişisel tatmin/kendini ispat etme, meşru mekanizmalara güvenmeme/ihkak-ı hak/adalet arayışı, ders verme, sosyal olarak takdir edilme (veya sosyal beklentilere karşılık verme)" gibi başlıklar altında intikam gerekçelerinin toplandığı; intikam almaktan, "ilahi adalete sığınma/Allah'a havale etme ve beddua, sonuç alabileceğine inanmama, zamana yayma/zamanla unutma, kendine yakıştırmama/kişisel değerlere uygunsuzluk, kendini geri çekme (çekinme/korkma), vicdani yargılama/acıma, orantısız güç kullanmaktan hoşlanmama, uygun fırsat ve araç bulamama, hamleyi elinde tutma arzusu" gibi nedenlere dayalı olarak zaman zaman vazgeçildiği; intikam amacıyla yasal, yarı yasal ve yasadışı bazı araçların kullanıldığı ve nihayet gerçekleştirilen intikamcı eylemler neticesinde, "kişisel olarak rahatlama, taraflar arası (işyerinde) gerginliğin artması, iş tatmini ve işe bağlılığın azalması, karşı tarafta olumsuz ruh hali oluşması/hayal kırıklığı veya küçük düşme, karşı tarafın hatasını anlaması, başkaları tarafından haklı görülme, daha üst makamların devreye girmesi" gibi sonuçların elde edilmiş olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçların yanı sıra, intikamın "sıfır kazançlı bir oyun" olarak kabul edilme eğiliminde olduğu da belirlenmiştir.

Çalışma sırası ile giriş ve kuram, yöntem, bulgular ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır.

3. Yöntem

Bu varsayımdan hareketle araştırmanın temel soruları; "akademisyenler arasında ortaya çıkabilecek intikamcı davranışların nedenleri neler olabilir, bu nedenlere binaen intikamcı davranışlar nasıl sergilenmektedir, intikam almaktan neden vazgeçilir ve intikamcı davranışların sonuçları nelerdir?" olarak tasarlanmıştır. Bu sorulara yanıt bulmak üzere gerçekleştirilen araştırmada; "fazla anlaşılmamış fenomenlerin nitel çalışmalar yoluyla incelenmesi" ve "neden ve nasıl sorularına yanıt aranırken nitel araştırmaların kullanılabileceği" önermeleri (Eisenhardt, 1989; Yin, 2003)

doğrultusunda, nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Daha kapsamlı bir araştırma dizisinin ilk adımı olarak mevcut çalışmada, eldeki veriyi doğrudan aktarmaya olanak sağlayan ve düşük düzeyde yorumlamayı gerektiren bir nitel araştırma yöntemi olan betimleyici fenomenolojik analiz yöntemi (Vaismoradi vd., 2013) kullanılmıştır. Olgusal gerçekliği nesnel olarak tespit etmeye olanak sağlayacak veriyi elde edebilmek amacıyla ise, yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan mülakat formu, literatürden de katkı alınarak yazar tarafından hazırlanmış ve nihayet bir kamu üniversitesinde faaliyet gösteren öğretim üye ve elemanlarından oluşan 11 kişilik örneklem grubuna yüzyüze mülakatlar yoluyla tatbik edilmiştir. İşlenen verinin sunulmasında, etik çatışmalara mahal vermemek açısından, katılımcılardan izne binaen katılımcı isimleri kapalı tutulup her bir katılımcıya bir numara verilmek kaydıyla ilgili verinin sunulması cihetine gidilmiştir.

Çalışma kapsamında bir eylem, girişim veya niyetin "intikamcı" olarak kabul edilmesinde, kavramsal olarak intikamın boyutları olarak yazar tarafından literatür taranarak tanımlanan; katılımcıların sergiledikleri karşı (intikamcı) eylemin "algılanan bir yanlış eylemle ilgili olup olmadığı, algılanan bir adaletsizliğe karşı tatbik edilip edilmediği, adaletin yeniden tesis edilmesine dönük arzulardan kaynaklanıp kaynaklanmadığı, cezai ve zarar verici bir tepki olup olmadığı" gibi etiketler kullanılmıştır.

4. Bulgular

Çalışma kapsamında görüşülen kişilerin nitelikleri aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 1. Katılımcılara Ait Genel Bilgiler

S.	Ünvan	Görüşme Süresi	Daha Önce İntikam Alıp Almadığı	İntikamın ve Nasıl Alınacağının Bilinirliği	İntikamcı Eylem/Düşünce Sıklığı	İntikamcı Eylemin Muhatabı
1	Arş. Gör.	30'	Almamış/Niyet	Biliyor	1'den çok	Üst
2	Arş. Gör.	15'	Almamış/Niyet	Biliyor	1'den çok	Üst/Ast
3	Arş. Gör.	30'	Almamış/Niyet	Biliyor	1'den çok	Üst
4	Yrd. Doç. Dr.	30'	Almış	Biliyor	10'dan çok	Üst
5	Yrd. Doç. Dr.	25'	Almamış/Niyet	Biliyor	1'den çok	Üst
6	Yrd. Doç. Dr.	15'	Almamış/Niyet	Biliyor	5'ten çok	Üst
7	Doç. Dr.	25'	Almamış/Niyet	Biliyor	5'ten çok	Üst
8	Doç Dr.	30'	Almış	Biliyor	10'dan çok	Üst/Ast (çok nadir)
9	Prof. Dr.	30'	Başkası almış	Biliyor	10'dan çok	Üst/Ast (çok nadir)
10	Prof. Dr.	15'	Almış	Biliyor	5'ten çok	Üst/Ast (çok nadir)
11	Prof. Dr.	20'	Almamış/Niyet	Biliyor	1'den çok	Denk/Akran

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, "en az 1 kere intikam alma niyetinde veya fiili kalkışımında bulunduğu ve en çok 10 üstü olacak şekilde aynı davranışları sergilemeye yöneldikleri" anlaşılmıştır. Katılımcılar, "daha çoklukla intikamcı davranışlara konu olan tarafın (karşı tarafın) üst olduğunu, çok nadir de olsa astların da intikama konu edilebileceğini" belirtmişlerdir. Öte yandan, kavramsal olarak intikamın ve nasıl alınacağının da katılımcılar tarafından açık bir şekilde bilindiği anlaşılmıştır. Yine katılımcıların tamamının intikam almaya niyetlendikleri, bunlar içinden 4'ünün intikam almaya dönük eyleme geçtikleri, 1 kişinin ise kendi adına başkasının intikamcı eylemi gerçekleştirdiği belirlenmiştir.

4.1. İntikamcı Davranışların Gerekçeleri

Genel olarak bakıldığında, akademik bireylerce; "zarara karşılık korunma, statünün dengelenmesi, kişisel tatmin/kendini ispat etme, meşru mekanizmalara güvenmeme/ihkak-ı hak/adalet arayışı, ders verme, sosyal olarak takdir edilme (veya sosyal beklentilere karşılık verme)" gibi gerekçelere dayalı olarak intikamcı davranışların sergilendiği veya sergilenmek istendiği belirlenmiştir.

4.2. İntikamcı Eylemler Kapsamında Kullanılan Araçlar

Katılımcı akademik bireyler; "yasal mekanizmaları (dilekçe verme, üst makamlara şikayet/itiraz gibi), sosyal süreçler (arkadaşları aleyhe örgütleme, sosyal baskı oluşturma, dedikodu üretip yayma gibi) ve bazen de yasadışı veya yarı yasal uygulamaları (küçük düşürme, yasal yetkiyi kullanarak hak ihlali veya hak tahsis etmeme, çevreye şikayet/proje veya ünvan almasını engelleme)" intikam amacıyla kullandıklarını veya kullanabileceklerini beyan etmişlerdir. Yasadığı veya yarı yasal yollara başvuranların, yasal araçları intikam açısından işlevsiz veya işe yaramaz olarak gördükleri de belirlenmiştir.

4.3. İntikamcı Eylemlerden Vazgeçme Nedenleri

Öte yandan katılımcıların; "ilahi adalete sığınma/Allah'a havale etme ve beddua, sonuç alabileceğine inanmama, zamana yayma/zamanla unutma, kendine yakıştırmama/kişisel değerlere uyumsuzluk, kendini geri çekme (çekinme/korkma), vicdani yargılama/acıma, orantısız güç kullanmaktan hoşlanmama, uygun fırsat ve araç bulamama, hamleyi elinde tutma arzusu" gibi nedenlerle bazen intikam almaktan vazgeçtikleri belirlenmiştir.

4.5. İntikamcı Eylemlerin Sonuçları

Katılımcı akademisyenler intikamcı eylemler neticesinde; "kişisel olarak rahatlama, taraflar arası (işyerinde) gerginliğin artması, iş tatmini ve işe bağlılığın azalması, karşı tarafta olumsuz ruh hali oluşması/hayal kırıklığı veya küçük düşme, karşı tarafın hatasını anlaması, başkaları tarafından haklı görülme, daha üst makamların devreye girmesi" gibi sonuçları elde ettiklerini; yanı sıra, intikamı "sıfır kazançlı bir oyun" olarak çoklukla gördüklerini ve 1 örnekte ise, intikamın dolaylı alınmasından ötürü "rahatlama olmadığını" beyan ettikleri anlaşılmıştır.

6. Sonuç

Akademik örgütlerde intikama ilişkin genel bir değerlendirme yapabilmek ve çeşitli başlıklar altında tezahürlerini görebilmek adına gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda, akademik personelin gayet haklı ve rasyonel olarak kişisel kazanımlara odaklanmak suretiyle intikama yönelebilecekleri ifade edilmelidir. İntikam arayışında, çoklukla yasal yollarla bir sonuç elde edilemeyeceğine inanıldığından, intikamcı bireylerin, yarı yasal veya yasadışı olarak isimlendirilebilecek yollara başvurabilecekleri veya bu tür araçları kullanabilecekleri de eldeki bulgulara göre ifade edilmelidir.

İntikamcı eylemlere yönelmede bir sakınca görülmese bile, bunları gerçekleştirmede özellikle bireylerin, kişisel bazı değerleri referans aldıkları ileri sürülebilir. Bununla birlikte, genel sosyal şablonların da kişileri etkilemekte olduğu özellikle vurgulanmalıdır. Nihayet intikamcı eylemleri sergileyen kişilerin, kişisel çıkarlarını koruma veya yeniden tesis etme adına intikamcı eylemler sonucunda bir düzeye kadar kazanım elde edebilecekleri, intikamcı davranışlara konu kişilere zarar verebilecekleri ifade edilmelidir. Ancak yine de intikamcı eylemlerin sıfır kazançlı bir oyun olarak görülebileceği burada hemen belirtilmelidir.

Gelecek çalışmaların, eklektik araştırma modelleri ile gerçekleştirilmesi eldeki verinin geçerlik ve güvenirliği bakımından katkı sağlayabilecektir. Yönetici düzeyinde uygulayıcıların ise, üretkenlik karşıtı davranışlardan olan intikamcı davranışları işlevsel olarak, pozitif kazançlı oyun yönelimli olarak yönetmeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

Aquino, K., Tripp, T., ve Bies, R. (2001). "How Employees Respond to Personal Offense: The Effects of Blame Attribution, Victim Status, and Offender Status on Revenge and Reconciliation in the Workplace", Journal of Applied Psychology. C. 86(1), s. 52-59

Aquino K. ve Douglas S. (2003). "Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status". Organizational Behavior and Human Decision Processes. C:.90. s. 195–208

Beugre D.C.. (2005). "Reacting Aggressively To Injustice At Work: A Cognitive Stage Model". Journal of Business and Psychology. C:. 20(2). s. 291-301

Bies, R. J., ve Tripp, T. M. (2004). The study of revenge in the workplace:Conceptual, ideological, and empirical issues. Fox S. ve P. Spector (Der.), Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets içinde s.65–81, Washington, DC: American Psychological Association.

Collins J.M. ve Griffin R.W. (1998) Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior. R.W.

Griffin, A. O'Leary-Kelly ve J.M. Collins (Der.) Dysfunctional Behavior in Organizations içinde. Stamford, CT: JAI Press.

DeVries L.D. (1975). "The relationship of role expectations to faculty behavior". Research in Higher Education. C:3(2). s. 111-129

Eisenhardt M. K. (1989). "Building theories from case study research". Academy of Management Review. C: 14(4), s.532-550.

Ertürk A. (2007). "Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors". Journal of Managerial Psychology. C: 22(3). s. 257 – 270

Jaiswal G., Sahu P., Bhadoria Y., Singh S., Dubey S., Gupta S., Chaurashe V. Saxena S. ve Singh D. P. (2011). "Personality Types and Emotional Intelligence: A Study of Academicians". Bhakar S. S. ve Mehta S. (Der.). A Systematic Guide to Write a Research Paper içinde s. 235-247, New Delhi: Excel Books

Marsh F.J. ve Stafford P.F. (1967). "The Effects of Vales on Pecuniary Behavior: The Case of Academicians". American Sociological Review. C. 32 (5). s. 740-754

Nayir F.K. (2015). "Öğretmen Adaylarının Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşleri". Turkish Studies. C: 101/11. s. 1205-1216

Osif B. A.. (2005). "Personality and the Workplace: Difficult Employees". Library Administration & Management. C: 19 (4). s.212-217

Robinson S. (2008). "Dysfunctional Workplace Behavior". Barling J. Cooper L. C. (Der.). The Sage Handbook of Organizational Behavior içinde. London: Sage

Schumann K. ve Ross M.. (2010). "The Benefits, Costs, and Paradox of Revenge". Social and Personality Psychology Compass. Vol. 4(12). s. 1193–1205

Satıcı S.A., Can G. ve Akın A. (2015). "İntikam Ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması". Anatolian Journal of Psychiatry. C. 16 (Özel Sayı.1). s.36-43

Staub E. Pearlman L. A., Gubin A. ve Hagengimana A. (2005). "Healing, reconciliation, forgiving and the prevention of violence after genocide or mass killing: An intervention and its experimental evaluation in Rwanda". Journal of Social and Clinic Psychology. C: 24. s.297-334.

Stuckless, N., ve Goranson, R. (1992). "The Vengeance Scale: Development of a measure of attitudes toward revenge". Journal of Social Behavior and Personality, C:.7. s.25–42.

Şener E. ve Erdem R. (2014). "Akademik Örgütlerde İntikamın Şekil ve Belirleyicilerine İlişkin Nitel Bir Araştırma". 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. s. 281-290

Tatarlar C. ve Çangarlı B.G. (2014). "Madalyonun İki Yüzü: Örgütsel İntikam Davranışlarında Yöneten ve Yönetilen". https://www.researchgate.net/publication/279917624

Vaismoradi M., Turunen H. ve Bondas T. (2013). "Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative deescriptive study". Nursing and Health Sciences. C: 15, s.398-405

Yin K. R. (2003), Case study research: Design and methods, Thousand Oaks: Sage

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA YAZILAN TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Yasemin SAMUR

Y151310011@ogr. ikc.edu.tr

Damla KAVRUK

Y15130001@ogr.ıkc.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada YÖK Tez Merkezi'n de yer alan anahtar kelime olarak örgütsel davranış kavramı kullanılarak yüksek lisans ve doktora tezleri bibliyometrik analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında 1995-2015 yılları arasında yayınlanmış 325 tez analiz edilmiştir.

Anahtar kelime: Bibliyometrik Analiz, Örgütsel Davranış Alanında Yazılmış Tezler, Vosviewer, Pajek

1.Giriş

Günümüzde özellikle işletme alanında örgütsel davranış alanında en çok ele konuların başında gelmektedir. Belki de bunun nedeni; hem kamu hem de özel sektörde yer alan tüm örgütlerde insanın yer almasıdır.

Örgüt en genel ortak bir amacı ya da amaçları gerçekleştirmek üzere karar ve eylem birliği yapan düzenli ya da düzensiz (rasgele toplanmış) insan topluluklarına verilen bir isimdir (Öztekin, 2010: 66). Günümüzde her geçen gün örgütler küreselleşme ve artan rekabet ortamının etkisiyle birlikte ulusal sınırları aşarak farklı kültürel ortamlarda faaliyet göstermeye başlamıştır (Şahin ve Gürbüz, 2012:126). Örgütsel davranış, birlikte çalıştığımız insanları ya da grupları anlayarak, onlarla birlikte etkili ve verimli sonuçlar elde etmemizi sağlayabilir.

Örgütsel davranışın farklı disiplinlerce ele alınan bir konu olması, bu alanda yazılan tezlerin de incelenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. İşte bu çalışmada da 1995-2015 yılları arasında YÖK Tez Merkezinde yer alan anahtar kelimelerin arasında örgütsel davranış yer alan yüksek lisans ve doktora tezleri incelenecektir. Böylelikle akademik alanda örgütsel davranış alanının da çalışılmış konuları, üniversiteler, bölümler, anabilim dalları ve benzeri konular ortaya çıkarılacaktır.

Bu tezler incelenerek alana sağladıkları katkı, örgütsel davranış alanının nasıl şekillendiği, 1995-2015 yılları arasında ele alınan konuların nasıl bir dönüşüm geçirdiği anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

2.Araştırma Problemi

Bu çalışmada örgütsel davranış ile ilgili 1995- 2015 yılları arasında yürütülen ve YÖK Ulusal Tez Merkezinde yer alan yüksek lisans ve doktora tezleri üzerinden temel bibliyometrik göstergelere göre incelenme yapılmıştır. Örneklem olarak YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında "örgütsel davranış" anahtar sözcüğüne göre aranan 1995- 2015 yılları arasında tamamlanmış 331 tez içinden 325 tez incelemeye alınmıştır. Tezlerde örgütsel davranış ile ilgili kuramsal ve uygulamalı çalışmalar olduğu tespit edilmiştir. Doğrudan örgütsel davranış disiplini ile ilgili yazılmış tezler üzerine yapılmış bibliyometrik analiz çalışmasına rastlanılmamıştır. Örgütsel davranış tezlerinin bibliyometrik yasalar çerçevesinde incelenmesi, söz konusu tezlerin alana nasıl ve ne yönde katkıda bulunduklarının değerlendirilmesini sağlayacaktır.

3. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın sınırı "örgütsel davranış" anahtar kelimesi ile belirlenmiş YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından indirilen, 1995-2015 yılları arasında yayımlanmış olan örgütsel davranış yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Tezler bibliyometrik özellikleri açısından incelenmiştir. Bibliyometri

alanında yapılan çalışmalarda farklı açılardan çözümlemeler yapılabilir. Bu çalışma da analiz edilmiş olan yüksek lisans ve doktora tezlerinde;

- Danışmanların unvanlarına göre tezlerin dağılımı nedir? ,
- Tezlerin yürütüldükleri kurumlara göre dağılımı nasıldır?,
- Tezlerin yürütüldükleri ana bilim dallarına göre dağılımı nedir?
- Tezlerin yayın dillerine göre dağılımı nedir?
- Anahtar kelimelerin kullanım sıklıkları ve birlikte geçme (co-word) analizleri nedir?,
- Yayın yıllarına göre dağılım nedir?,
- Tezlerin hacimsel büyüklükleri (sayfa sayısı vb.) nedir?

Araştırma soruları cevaplanmıştır. Bu araştırmada 331 tez içinden 325 tez incelemeye alınmıştır. Araştırma kapsamında 6 tezin bilgilerine ulaşılamamıştır. Tezler analiz edilirken yazarlar tarafından açıklamaya eklenen yazarın adı-soyadı, yazarın danışmanı, tez başlığı, tezin toplam sayfa sayısı, tezin yayın yılı, tezin yazım dili, yazarın yer bilgisi, anahtar kelimeler gibi veriler bibliyometrik yasalara bağlı olarak incelenmiştir. Çalışma kapsamındaki örgütsel davranışa ilişkin yapılandırılmamış veriler Notepad++ programına aktarılarak yapılandırılmıştır ve veriler ".txt" formatında kaydedilerek analizler bu dosyalar üzerinden yürütülmüştür. Çalışma kapsamında MS Excel kullanılarak tüm hesaplamalar ile tablolar ve grafikler bu program üzerinden oluşturulmuştur. Analiz sonucu elde edilen veriler VOSviewer ve Pajek programlarıyla görselleştirilmiştir. Yapılan bu çalışma ile birlikte örgütsel davranış alanında yazılmış olan tezlerin bilişsel yapısı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bibliyometrik analiz incelenen tezlerin konusunu, yayınlarının bilgisini, atıf yapılan kaynakları vb. özelliklerini niceliksel olarak analiz edebilmemizi sağlar. Bibliyometrik araştırmalarda belgelerin ya da yayınların belirli özellikleri analiz edilerek bilimsel iletişime ilişkin çeşitli bulgular elde edilmektedir (Al ve Coştur, 2007: 144). Bibliyometrik analiz bize inceleme yaptığımız alanda öne çıkan kavramları ve alandaki verimliliği ölçebilmemiz hususunda yardımcı olur.

Bibliyometri terimi ilk kez P. Otlet' in 1934 yılında yayınlanan "Traite de documentation le livre sur le livre theorie et pratique" isimli çalışmasında geçmesine rağmen kütüphane ve bilgi bilimi literatüründe bu terim ilk kez, Alan Pritchart' ın Aralık 1969 yılında Journal of Documentation dergisinde yayınlanan "İstatiksel bibliografya mı yoksa bibliyometri mi?" isimli makalesinde görülmüştür (Yılmaz, 1999:2). Ülkemizde ise bibliyometri'nin gelişimi 1980'li yıllarda başlamıştır (Tatar ve Ece, 2012: 2). Literatürdeki çalışmalara baktığımızda Akif Tabak, Ahmet BARBAK ve Talih ÖZTÜRK tarafından Kamu Politikası Disiplinindeki Dönüşümü Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle Anlamak Mümkün mü? çalışması, Haydar YALÇIN tarafından Millî Folklor dergisinin bibliyometrik profili, Umut AL ve Yaşar TONTA tarafından Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü tezlerinde atıf yapılan kaynakların atıf analizi ve Umut AL, İrem SOYDAL ve Haydar YALÇIN tarafından Bilig Dergisi bibliyometrik özellikleri açısından değerlendirilmiştir.

4.Araştırmanın Uygulanması Ve Bulgular

4.1.Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

1995 ile 2015 yılları arasında örgütsel davranış alanında yazılmış 325 yüksek lisans ve doktora tezi analiz edilmiştir. Tezlerin yıllara göre dağılımı farklılaşmaktadır. Yüksek lisans tezleri incelendiğinde 2015 yılında 22 adet tez ile örgütsel davranış alanına yönelik en çok tezin bulunduğu yıl olmuştur. 2006 ve 2010 yıllarında 21 tez tamamlanmıştır. 1995 yılı 2 tez ile örgütsel davranışa yönelik en az tezin yazıldığı yıl olmuştur. 2004 yılından sonra önceki yıllara göre örgütsel davranış ile ilgili yazılmış tezlerin sayısında bir artış görülse de, bu artışın sabit bir oranla gerçekleştiğini söylemek mümkün değildir. Doktora tezlerini inceleyecek olursak, 2013 yılında 15 adet tez ile örgütsel davranış alanına yönelik en çok tezin bulunduğu yıl olmuştur. 2002, 2004, 2005 ve 2006 yıllarında 1'er doktora tezi ile örgütsel davranışa yönelik en az tezin yazıldığı yıllar olmuştur. 2008 yılından sonra önceki yıllara göre örgütsel davranış ile ilgili yazılmış doktora tezlerinin sayısında bir artış görülse de, bu artışın sabit bir oranla gerçekleştiğini söylemek mümkün değildir.

4.2.Tezlerin Yürütüldükleri Kurumlara Göre Dağılımı

Analiz edilen yıllarda 237 yüksek lisans tezi 65 farklı üniversitede yazarlar tarafından kaleme alınmıştır. Marmara Üniversitesi 46 ve Gazi Üniversitesi 11 tez ile üniversite bazlı sıralamada ilk 2 sırada yer almıştır. Bu iki üniversiteyi 10 tez ile İstanbul Üniversitesi, 8 tez ile Selçuk ve Dumlupınar Üniversiteleri takip etmektedir. Analiz edilen yıllarda 88 doktora tezi 35 farklı üniversitede yazarlar tarafından kaleme alınmıştır. Buna göre Marmara Üniversitesi 15 tez ve Yeditepe Üniversitesi 6 tez ile üniversite bazlı sıralamada ilk 2 sırada yer almıştır. Bu iki üniversiteyi 5 tez ile Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü ve İstanbul Üniversitesi takip etmektedir.

4.3. Danışmanların Unvanlarına Göre Tezlerin Dağılımı

Çalışma kapsamında yer alan 237 yüksek lisans teze 210 farklı akademisyen danışmanlık yapmıştır. Tez danışmanlarının unvanlarına göre dağılımına bakıldığında doçent unvanına sahip danışman sayısının 58 kişi olduğu görülmektedir. 62 kişi profesör ve 90 kişi yardımcı doçent unvanı ile tezlere katkıda bulunmuştur. Bir akademisyen en çok 6 teze danışmanlık yapmıştır. İncelenen doktora tezlerinde 88 teze 79 farklı akademisyen danışmanlık yapmıştır. Tez danışmanlarının unvanlarına göre dağılımına bakıldığında doçent unvanına sahip danışman sayısının 26 kişi olduğu görülmektedir. 47 kişi profesör ve 6 kişi yardımcı doçent unvanı ile tezlere katkıda bulunmuştur. Bir akademisyen en çok 3 teze danışmanlık yapmıştır.

4.4.Tezlerin Yürütüldükleri Ana Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında yer alan 237 yüksek lisans tezi ve 88 doktora tezinin bulundukları anabilim dallarına göre analiz edilmiştir. Buna göre yüksek lisans tezleri İşletme A.B.D, Eğitim Bilimleri A.B.D, Kamu Yönetimi A.B.D, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D ve diğer anabilim dalları olmak üzere 26 farklı kategorilerde sınıflandırıldığı tespit edilmiştir. Bu farklılık örgütsel davranışın geniş bir alanı kapsadığını ve çalışma alanının yaygınlığını gösterir niteliktedir. Anabilim dalları arasında 124 tez ile İşletme Anabilim dalı en fazla tezin yazıldığı anabilim dalıdır. Bunu 13 tez ile Eğitim bilimleri ve 8 tez ile Kamu Yönetimi anabilim dalı izlemiştir. Kalan 32 tezde ise yazarlar tarafından açıklamaya eklenen kısımda tezin anabilim dalı bilgisi eklenmemiştir. Doktora tezlerindeki dağılımı inceleyecek olursak İşletme A.B.D, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik A.B.D, Yönetim ve Organizasyon A.B.D, Eğitim Bilimleri A.B.D ve diğer anabilim dalları olmak üzere 14 farklı kategorilerde sınıflandırıldığı tespit edilmiştir. Anabilim dalları arasında 59 tez ile İşletme Anabilim dalı en fazla tezin yazıldığı anabilim dalıdır. Bunu 5 tez ile Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik ve 4 tez ile Yönetim ve Organizasyon anabilim dalı izlemiştir. Örgütsel davranış alanında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerindeki bu farklılık örgütsel davranışın geniş bir alanı kapsadığını, çalışma alanının yaygınlığını ve disiplinler arası niteliğini gösterir.

4.5.Tezlerin yazım dillerine göre dağılımı

Çalışma kapsamında incelenen örgütsel davranış tezlerine ilişkin 325 adet tezden 88 adet doktora tezinin 68'i Türkçe ve 20'sinin İngilizce dilinde yazıldığı saptanmıştır. 237 yüksek lisans tezlerinde 203 tez Türkçe ve 34 tez İngilizce dilinde yazıldığı tespit edilmiştir.

4.6.Anahtar Kelimelerin Kullanım Sıklıkları ve Birlikte Geçme (Co-Word) Analizleri

Araştırma kapsamında incelenen yüksek lisans ve doktora tezlerinin anahtar kelimelerin kullanım sıklıkları incelenmiştir. Kavramlar kullanım sıklıklarına göre yüksek lisans tezlerinin örgütsel davranış alanındaki konuların dağılım oranını vermektedir. Örgütsel davranış alanında yazılan tezler de kullanılan anahtar kelimeler örgütsel bağlılık, örgütsel davranış, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, kişilik, performans gibi kavramlar üzerinde yoğunluk görülmektedir. Tezlerde kullanılan bu kavramlar çerçevesinde konu dağılımının liderlik modelleri, işletme, kişilik, proje yönetimi kavramlar etrafında şekillendiğinin söylenebilir. Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi tezlerde sıklıkla ele alınan anahtar kelimelerdir.

Araştırma kapsamında incelenen yüksek lisans tezlerinde anahtar kelimelerin birlikte geçme (co-word) analizi incelenmiştir. Birden çok düğümlü ve bağlantıya sahip bir ağdaki yer alan kavramların birbirleriyle olan ilişkisi yer almaktadır. Noktaların büyüklükleri söz konusu kavramın diğer kavramlar ile olan ilişkisinin oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Anahtar kelimelerde ilişki ağında

merkezde bulunan kavramlar örgütsel davranış, örgütsel adalet, iş doyumu ve liderlik gibi kavramlardır. Örgütsel davranış bağlılık, yöneticiler, verimlilik, rol çatışması gibi kavramlarla ilişkilidir. Örgütsel adalet ise adalet, kültür, eğitim yönetimi gibi kavramlar ile birlikte kullanılmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen doktora tezlerinin anahtar kelimelerin kullanım sıklıkları incelenmiştir. Kavramlar kullanım sıklıklarına göre doktora tezlerinin örgütsel davranış alanındaki konuların dağılım oranını vermektedir. Örgütsel davranış alanında yazılan tezler de kullanılan anahtar kelimeler psikolojik sermaye, örgütsel davranış, liderlik, örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık, gibi kavramlar üzerinde yoğunluk görülmektedir. Tezlerde kullanılan bu kavramlar çerçevesinde konu dağılımının liderlik modelleri, işletme, yönetim, gibi kavramlar etrafında şekillendiğini söylenebilir. Örgütsel davranış, örgütsel vatandaşlık, liderlik, risk yönetimi tezlerde sıklıkla ele alınan anahtar kelimelerdir.

Araştırma kapsamında incelenen doktora tezlerinde anahtar kelimelerin birlikte geçme (co-word) analizi verilmiştir. Co-word analizi birden çok düğümlü ve bağlantıya sahip bir ağdaki yer alan kavramların birbirleriyle olan ilişkisini vermektedir. Noktaların büyüklükleri söz konun kavramın diğer kavramlar ile olan ilişkisinin oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Anahtar kelimelerde ilişki ağında merkezde bulunan kavramlar örgütsel davranış, dönüşümcü liderlik, örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık gibi kavramlardır. Örgütsel davranış tükenmişlik, kültür, yöneticiler, iş doyumu gibi kavramlarla ilişkilidir. Örgütsel adalet ise davranış, iş güvencesizliği, kültür gibi kavramlar ile birlikte kullanılmaktadır.

4.7.Tezlerin hacimsel büyüklükleri

Yayımlanan 325 yüksek lisans ve doktora tezlerinde 237 yüksek lisans tezi için toplam 986 anahtar sözcük kullanılmıştır. Tez başına ortalama 4,1 anahtar sözcük düşmektedir. Tez sayfa sayısı toplamda 32738 iken, tez başı ortalama sayfa sayısı 138,1'dir. İncelenen tezlerde en uzun sayfa sayısının 354, en kısa sayfa sayısının ise 39 olduğu gözlemlenmiştir. 88 doktora tezi için toplam 446 anahtar sözcük kullanılmıştır. Tez başına ortalama 5,06 anahtar sözcük düşmektedir. Tez sayfa sayısı toplamda 19971 iken, tez başı ortalama sayfa sayısı 226,9'dur. İncelenen tezlerde en uzun sayfa sayısının 524, en kısa sayfa sayısının ise 92 olduğu gözlemlenmiştir.

5. Sonuç

Araştırma kapsamında YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan 1995- 2015 yılları arasında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezleri tarafımızca belirlenmiş anahtar sözcüklere göre aranan 331 örgütsel davranış tezi içinden 325 tane tez belirlenmiştir. Bu tezlerin bibliyometrik profili incelenmiş ve tezlerin danışman profili, hacimsel büyüklükleri, yürütüldükleri üniversitelere göre dağılımı gibi çeşitli başlıklar altında tezlere ilişkin çeşitli veriler sunulmuştur.

Buna göre 1995-2015 yılları arasında örgütsel davranış ile ilgili yüksek lisansta en çok tezin yazıldığı yıl 22 tez ile 2015 yılıdır. Sonrasında 2006 ve 2010 yıllarında 21 tez yazılmıştır. En az tezin yayınlandığı yıl 2 tez ile 1995 yılı olmuştur. Tezlerin yıllara göre dağılımı farklılık göstermektedir. 2004 yılından itibaren tez sayılarında bir artış gerçekleşse de bu artış sabit bir oranda devam etmemiş ve düşük düzeyde bir artış devam etmiştir. Doktora tezlerinde ise en çok tezin yazıldığı 15 tez ile 2013 yılıdır. Sonrasında 2015 ve 2010 yıllarında sırasıyla 12 ve 11 tez yazılmıştır. En az tezin yayınlandığı yıl 1 tez ile 2002, 2004, 2005 ve 2006 yılları olmuştur. Tezlerin yıllara göre dağılımı farklılık göstermektedir. 2008 yılından itibaren tez sayılarında bir artış gerçekleşse de bu artış sabit bir oranda devam etmemiş ve düşük düzeyde bir artış devam etmiştir.

Tez danışmanlarının profili incelendiğinde, yüksek lisans tezlerinde doçent unvanlı akademisyenlerin 58 tez danışmanlığı ile ön plana çıktığı görülmektedir. Profesör unvanlı akademisyenlerin yürüttüğü 62, yardımcı doçent unvanlı akademisyenlerin yürüttüğü 90 tez bulunmaktadır. Doktora tezlerinde tez danışmanlarının profili incelendiğinde, doçent unvanlı akademisyenlerin 26 tez danışmanlığı ile ön plana çıktığı görülmektedir. Profesör unvanlı akademisyenlerin yürüttüğü 47, yardımcı doçent unvanlı akademisyenlerin yürüttüğü 6 tez bulunmaktadır. Yüksek lisans ve doktora tezlerinde doçent ve yardımcı doçent unvanlı akademisyenlerin örgütsel davranışa ilişkin toplamda 180 tez yürüttüğü düşünüldüğünde örgütsel davranış alanının güncel bir çalışma konusu olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında analiz sonucunda bir danışmanın en çok 6 teze danışmanlık yaptığı sonucu elde edilmiştir.

Analiz edilen yıllarda tezlerin farklı üniversitelerde yazarlar tarafından ele alındığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversitelere göre dağılım incelendiğinde örgütsel davranış ile ilgili en fazla yüksek lisans tezinin sırasıyla Marmara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi çatısı altında yapıldığı görülmüştür. İstanbul Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi ve Dumlupınar Üniversitesi'nde sırasıyla 10'ar ve 8'şer tez yürütülmüştür. Doktora tezleri incelendiğinde en fazla tezin sırasıyla Marmara Üniversitesi ve Yeditepe Üniversitesi çatısı altında yapıldığı görülmüştür. Bu iki üniversiteyi 5 tez ile Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü ve İstanbul Üniversitesi takip etmektedir. Bu kapsamda adı geçen üniversiteler de örgütsel davranışa yönelik çalışmaların yoğunlaştığı söylenebilir. Örgütsel davranışa yönelik tez çalışmalarının belli üniversiteler bünyesinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu üniversitelerde konuyla ilgili çalışma yapan akademisyenlerin bulunması nedeniyle böyle bir sonucun olduğu düşünülmektedir.

Tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı analizinde yüksek lisans tezlerinde en çok İşletme anabilim dalında olmak üzere, Eğitim Bilimleri anabilim dalı, Kamu yönetimi anabilim dalı gibi alanlarda da çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Doktora tezlerinde ise İşletme anabilim dalı, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik anabilim dalı, Yönetim ve Organizasyon anabilim dalı, Eğitim Bilimleri anabilim dalı gibi alanlarda dağılım görülmektedir. Bu sonuç örgütsel davranışın geniş kapsamlı ve disiplinler arası doğasıyla da uyum sağlar niteliktedir.

Anahtar kelimelerde yapılan analizler, örgütsel davranış alanında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerinin hangi konular üzerinde yoğunlaştığını incelerken hangi kavramların birbirleriyle ilişkili bir şekilde ele alındığını göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda tezlerde örgüt, örgütsel davranış ve örgütsel bağlılık merkez kavramları oluşturmaktadır. Tezlerin konu dağılımında örgütsel davranış alanına ilişkin öne çıkan konu alanları örgütsel davranış, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, liderlik olarak öne çıkmaktadır. Bu konu dağılımları liderlik modelleri, işletme, örgütsel değişim, rol çatışması gibi kavramlar ile birlikte sık kullanılmaktadır. Yazılan tezlerde öne çıkan çalışmaların temalarını ise örgütsel davranış, verimlilik, bağlılık, örgütsel iletişim, liderlik konuları oluşturmaktadır. Bu ağ, örgütsel davranışa yönelik çalışmalarda öne çıkan noktaları ve örgütsel davranış başlığı altında çalışılan konuları ortaya koymuştur. Yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarında ağırlıklı olarak örgütsel davranış, dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet, işletme, yönetim, örgütsel vatandaşlık ve örgüt kültürü gibi konularda ağırlık verildiği saptanmıştır.

KAYNAKÇA

Al, U. Soydal, İ. ve Yalçın, H. (2010), "Bibliyometrik Özellikleri Açısından Bilig'in Değerlendirilmesi", Bilig Dergisi, 55 (1), s. 1-20

Al, U. ve Coştur, R. (2007), "Türk Psikoloji Dergisi'nin Bibliyometrik Profili", *Türk Kütüphaneciliği, 21*(2), s. 142-163.

Al, U. ve Tonta, Y. (2004), "Atıf Analizi: Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü Tezlerinde Atıf Yapılan Kaynaklar", Bilgi Dünyası Dergisi, 5 (1), s. 19-47

Gürbüz, S. (2006), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, s. 48-75.

Öztekin A. (2010), Yönetim Bilimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Şahin F. ve Gürbüz S. (2012), "Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama", "iş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ISSN: 1303-2860, s. 123-140.

Tabak, A., Öztürk, T. ve Barbak, A. (2015), "Kamu Politikası Disiplinindeki Dönüşümü Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle Anlamak Mümkün mü?", 6. Kamu Politikaları Çalıştayı, s.85-93

Tatar C. C. ve Ece A. S. (2012). "Bilimsel Dergilerdeki Müzik Makalelerinin Bibliyometrik Profili", Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, ISSN:1694-528X, s. 1-16.

Yalçın, H. (2010), "Millî Folklor Dergisinin Bibliyometrik Profili (2007-2009)", *Millî Folklor, 22*(85), s. 205-211.

Yılmaz M. (1999), " Kütüphane ve Bilgi Bilimi Açısından Bibliyometrinin Önemi", Yüksek Lisans, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

BİREYLERİN UYMA DAVRANIŞINDA KİŞİSEL DEĞERLERİN ROLÜ: BİR DENEY ÇALIŞMASI

Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, alimurat@mehmetakif.edu.tr

Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, matas@mehmetakif.edu.tr

Seher AYTAŞ

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, seheraytas0@gmail.com

ÖZET

Bireylerin mensubu olduğu kültürün yapısı ve özellikleri onların tutum, değer ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bu çalışma; insanların sahip oldukları bu kültürel değerler ve özellikler neticesinde, toplumun bir üyesi olan bireylerin gerçeği görseler/bilseler dahi içinde bulundukları gruba uyma davranışlarını değiştirip değiştirmediklerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. 44 lisan öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada, verilerinin elde edilmesinde Asch'in Normatif Etki Deneyi ve Schwartz'ın Potre Değerler Ölçeği (PDÖ) kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda 3 ve daha az hata yapan bireyler ile 3'ten daha fazla hata yapan bireylerin değerleri fark analizine tabi tutulmuştur. Analiz bulgularına göre 4 faktör bağlamında, tek anlamlı farklılık "değişime açıklık" değerleri üzerinde görülmüştür ($p<0.05$). Değişime açık değerlere sahip olan bireyler grubun davranışına/tercihine daha az uyum göstermekte ve kendi gördüğü/bildiği cevabı ifade etmektedir. Bunun yanında 5 ve daha az yanlış cevap verenler ile 5'ten daha fazla yanlış cevap verenlerin "kendini güçlendirme" değerleri arasında da anlamlı fark görülmüştür ($p=0.05$). Daha az yanlış cevap verenlerin kendini güçlendirme değerleri daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Değerler, Asch, Normatif Etki, Uyma Davranışı

Schwartz Kültürel Değerler

Değerler olarak ifade edilen motivasyonel güdülerin tüm bireylerde doğuştan var olan üç evrensel ihtiyacın bilişsel yansıması olarak meydana geldiği belirtilmektedir. Bunlar, insanın biyolojik yapısından kaynaklı temel ihtiyaçlar, kişiler arası başarılı sosyal ilişkilerin gerektirdiği ihtiyaçlar ve grupların ve toplumların devamlılığını sürdürülebilmeleri için gerekli ihtiyaçlardır (Schwartz ve Bilsky,1987; Schwartz 1992). Schwartz bu üç temel ihtiyaçtan yola çıkarak, insanlarda birbirine benzer ya da farklı güdülerin kaynaklık ettiği on temel değeri tanımlamış ve kültürel değerlere ilişkin ilk hipotezini ortaya koymuştur (Schwartz,1996). Bireylerin doğuştan gelen ve toplumun kazandırdığı kişisel özellikleri ve toplum içerisindeki sorumlulukları ve ihtiyaçlarıyla ortaya çıkan on temel değer ve bu değerlerin anlamları (Schwartz, 1994,22;2012,5-7.) şu şekildedir.

*Güç (Power):*Kişini toplum içerisinde ve gruplar ile etkileşimlerinin kaynaklık ettiği güç; toplumsal konum ve saygınlık kazanma arzusu, insanlar ve kaynaklar üzerinde kontrol sahibi olma ve üstünlük kurma isteğidir. *Başarı (Achievement):* Toplumda var olan standartlar ve normlar bireylerin başarı eğilimlerini yönlendirmektedir. *Hazcılık (Hedonism):* Hazcılık değerine sahip olan bireyler için zevk almak ve kendi rahatları öncelik teşkil etmektedir. *Uyarılma (Stimulation):* Cesaret sahibi olmak, değişime açık bir hayat yaşamak ve yaşamın her anını heyecanlı bir şekilde geçirmek gibi özellikler uyarılma değerini oluşturmaktadır. *Özerklik (Self- Direction):*Bireylerin, bağımsız düşünce, kendi özgür iradesi ile araştırma yapma, duygu ve düşüncelerini sınır koymadan ifade etme davranışlarını kapsamaktadır. Evrenselcilik (Universalizm): Fikirlerin geniş bir düzlemde ifade edilmesi, sosyal adalet, bilgelik, eşitlik, hoşgörü gibi değerleri ön planda tutulması, bütün insanlık ve doğanın iyiliğini koruma isteği ve evrensel değerlere minnet duyulmasıdır. *Yardımseverlik (Benovelence):* Bireysel ilişki ve etkileşim içerisinde bulunulan kişilerin iyiliğini ön planda tutma, onları geliştirme ve koruma isteğidir. *Geleneksellik (Tradition):* İçerisinde bulunduğu kültürün ve mensubu olduğu dinin fikir ve geleneklerini kabul etme, bunlara saygı duyma ve bu düzlem içerisinde var olan değerlere bağlı olma

durumudur. *Kurallara Uyum (Conformity):* Toplumun diğer fertlerini huzurunu bozacak ve onlara zarar verecek davranışlardan ve eğilimlerden kaçınma halidir. *Güvenlik (Security):* Aidiyet duygusu yüksek olan bu kişilerin, ilişkilerinin ve mensubu olduğu toplumun güvenliği, huzur ve istikrarı önemlidir.

Güdüsel değerler arasındaki yapısal ilişkilerden yola çıkılarak değerler dört temel boyuta indirgenmiştir. Buna göre, özerklik, uyarılma ve hazcılık değerleri "değişime açıklık" boyutunun temel değerlerini oluştururken, insanın kendi çıkar ve arayışlarını vurgulayan, aynı zamanda sosyal üstünlük ve itibar güdüsü ile hareket edilen başarı ve güç değerleri ise "kendini güçlendirme" boyutunun öğelerini oluşturmaktadır. Güvenlik, uyma ve geleneksellik değerleri toplumsal düzenin korunması ve kurallara uyma davranışlarının ön planda tutulmasını ifade etmekte ve "muhafazakârlık" boyutunun kapsamında yer almaktadırlar. Son boyut olan "kendini aşma/öz-aşmışlık" içinde evrensellik ve yardımseverlik değerleri yer almaktadır.

Uyma Davranışı

Kişinin tutum veya davranışlarının kendi başına değil, sosyal etkileşim süreci ile beraber başkalarının davranışlarının etkisi sonucu şekillenmektedir. Böylelikle sosyal etki meydana gelmekte ve uyma davranışı ortaya çıkmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2015:67-68). Uyma bireylerin, grupların büyüklüğünden, söz birliği etmesinden, doğrudan veya dolaylı baskılarından etkilenmesi sonucu onların tutum, düşünce, kanaat ve davranışlarında meydana gelen geçici değişmelerdir.

Maruz kalınan sosyal etkileri incelemek ve toplumsal güçlerin, bireylerin görüş ve tutumlarını nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla en önemli ve bilinen çalışmalar 1950'lerde Solomon Asch tarafından gerçekleştirilmiştir. Bireylerin bilgi ve varsayımlarını değiştirmeden bir durum hakkında gerçeği bilseler dahi karar sürecinde mensup oldukları grubun fikirlerine/kararlarına uyup uymadıklarını belirlemek amacıyla Asch testler tasarlamış ve uygunluk çalışmalarını yapmıştır. Yapılan çalışmalar literatürde "Asch'in Uyma Deneyi/Normatif Etki Deneyi" olarak adlandırılmıştır. Asch' ın deneyi insanın karar verme sürecinde çevrenin etkisinin oldukça fazla olduğunu gösteren önemli bir sosyal psikoloji deneyidir. Nitekim bireyler gruba uyum sağlama potansiyelindedir. Bireyler kendi kararları doğru, grubun kararı yanlış olsa dahi gruba uyum sağlamak için ve grup etkisinden dolayı grubun kararlarını kabul etmektedirler.

"Sosyal baskı, bireylerin fikirlerini nasıl ve ne kadar etkilemektedir?" Asch bu durumu araştırmak amacıyla 123 denek üzerinde "Normatif Etki" deneyini gerçekleştirmiştir (Asch, 1955; 3). Asch bu deneyde, bir gerçek ve altı araştırmacının asistanlarıyla, bir kartta üç çizgi diğerinde ise bir çizgi bulunan 9 çift kart her kart iki defa gösterilmek suretiyle 18 defa kart gösterilmiştir. Deneyde standart karttaki çizgi ile diğer karttaki üç çizgiden hangisiyle aynı uzunlukta olduğu sorulmuştur. Asistanlar, deneyden önce hangi sorulara doğru hangilerine yanlış cevaplar vereceği konusunda bilgilendirilmiştir. Deney esnasında da asistanlar kasıtlı şekilde yanlış cevap verince, durumdan bihaber olan katılımcı, grup normlarına uymak adına yanlış cevaplar vermiştir (Sığrı ve Sözen,2014;319). Katılımcı kendisi doğru cevabı bildiği halde, gruptan dışlanmamak ve ayıplanmamak gibi nedenlerden dolayı yanlış cevaplar vermiştir (Tuğcu, 2003;145). Normal şartlar altında bireyler sorulara %1'den daha azına yanlış cevap verirken, grup baskısı altında kaldıklarında katılımcıların %36.8'sı çoğunluğa uyup yanlış cevap verdiği görülmüştür (Asch, 1955; 8). Bu deney üzerinde değişiklikler yapılarak defalarca uygulanmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Her seferinde elde edilen sonuçlar, bulguların genelliğini ve geçerliliğini ispatlamıştır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2015;72). Ancak uyma davranışı her zaman ortaya çıkan bir davranış değildir. Normatif etki üzerinde bireysel, grupsal ve durumsal faktörlerin yanında kültürel normların da rol oynadığı görülmektedir (Güney, 2013; Hogg ve Vaughan, 2005) Son zamanlarda yapılan çalışmalar özellikle kültürel değerlerin ve bireysel tercihlerin kişilerin uyma davranışlarında etkili olduğunu göstermektedir (Kim and Markus, 1999:787).

Toplulukçu kültürün hakim olduğu toplumlarda kültürel birleşenler grup içerisinde kişisel sorumluluk ve uyum üzerine odaklanmaktadır. Bu bağlamda, bireyler mensubu olduğu kültürün değerlerini sorgulamdan kabul etmekte, geleneklerine sadık olmakta ve doğru davranış kalıplarını toplumsal normalara göre şekillendirmektedir (Fiske vd., 1998:923). Dolayısıyla bu kültürün içerisinde yetişmiş bireylerin gruplara itaat etmeleri de şaşırtıcı olmamaktadır. Buna karşın özgürlük

ve kişisel hakların temel oluşturduğu bireyciliğin ön planda olduğu toplumlarda, bireylerin bağlı bulundukları grupların düşüncelerinden ziyade kendi inançları doğrultusunda kendi seçimlerini yapmaktadırlar. Yani bu kültür içerisinde hayatlarını devam ettiren bireyler tutum, duygu ve davranışlarının dış çevre tarafından kontrol edilmeksizin kendileri tarafından belirlendiğine inanmaktadırlar (Markus vd., 1997, Akt. Kim and Markus, 1999:786). Dolayısıyla bireyci kültüre mensup bireylerin grup davranışlarına ve grup ahengine daha az uyum göstereceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın Amacı

Bireylerin iş ve sosyal hayatı üzerindeki tutum ve davranışlarına yönlendirici bir etkiye sahip olan, kendisine ait değer ve normlara sahiptir. İnsanların davranış ve tutumlarını belirleyici önemli bir unsur da içinde oldukları gurupların etkisidir. Sosyal etki olarak tabir edilen bu baskının altında kalan bireylerin, davranış ve tutumlarında bilinçli veya bilinçsiz değişiklikler meydana gelmektedir. Uyma davranışı yani yaşanan normatif etki üzerinde; bireylerin kültürel kültürel değer ve normların rol oynadığı görülmektedir. Bu çalışma; insanların sahip oldukları bu kültürel değerler neticesinde, gerçeği görseler/bilseler dahi içinde bulundukları gruba uyma davranışlarını gösterip göstermediklerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bankacılık ve Finansman Bölümü ile Sağlık Yönetimi Bölümü 1. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlgili bölümlerde toplam 100 öğrenci bulunmaktadır. Deney ve anket uygulaması için verilerin toplanacağı zaman diliminde Üniversite içerisinde bulunabilecek ve çalışmaya katılmaya gönüllü 45 öğrenci ile görüşülerek çalışma gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçilirken örneklemin temsil yeteneği taşımasına ve yeterli büyüklükte olmasına dikkat edilmiştir. Deneysel araştırmalarda en az 30 deneğin bulunması çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği için yeterli olduğu kabul edilmektedir (Gay, 1987; Akt. Arlı ve Nazik, 2001:77). Dolayısıyla 45 kişilik denek grubu araştırma için yeterli bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada veri olarak analiz edilmeye uygun örenklem sayısı 44 olarak saptanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Değerlerin uyma davranışı üzerinde etkili olup olmadığının sınanması yani farklı değerlere sahip olan bireylerin gerçeği görseler/bilseler dahi içinde bulundukları gruba uyma davranışını değiştirip değiştirmediklerini ortaya koymak amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden deney ve anket yönteminin bir arada kullanılması uygun görülmüştür. Katılımcılar öncelikle büyük bir salona alınmış deney esnasında uygulanması gereken kurallar tebliğ edilerek objektif karar verebilmeleri için deneyin "dikkat ve odaklanmayı" ölçmek için bir çalışma olduğu söylenmiştir. Peşi sıra her bir katılımcı üzerinde Portre Değerle Ölçeği (PDÖ) uygulanmış ve tek tek deney için deney odasına alınmışlardır.

ASCH'in Normatif Etki Deneyi

Deney çalışması için ilki 1951 yılında Asch tarafından yapılan normatif etki/uyma davranışlarını araştıran çizgi deneyi çalışmalarında kullandığı deney tasarımı şeklinde gerçekleştirilmiştir. Solomon Asch tarafında laboratuvar ortamında yapılan bu deney "sosyal etki, bireylerin fikirlerini nasıl ve ne kadar etkilemektedir?" sorusuna cevap bulmak adına yapılmıştır. 1955 yılında 123 denek üzerinde gerçekleştirilen "normatif etki" uyma deneyi paradigması temel alınarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Asch'in deneyinde katılımcılara sorulmak üzere bir kartta üç çizgi diğerinde ise bir çizgi bulunan 9 çift kart hazırlanmış her bir kart 2 defa, farklı aralıklar ile sorulmak üzere 18 kart katılımcılara gösterilmiştir. Deneyde standart karttaki çizginin diğer karttaki üç çizgiden hangisiyle aynı uzunlukta olduğu sorulmuştur. Asistanlardan 12 soruya yanlış 6 soruya doğru cevap vermeleri istenmiş ve deneyden önce hangi soruya doğru hangi sorulara yanlış cevap verecekleri konusunda bilgilendirilmişlerdir (Asch, 1955:3). Asch'in deneyinden faydalanarak Mori ve Arai 2010

yılında yaptıkları araştırmada kartları dikkatli bir şekilde Power-Point sunusuna dönüştürüp duvara yansıtarak katılımcılara göstermişlerdir (Mori ve Arai,2010:390). Buradan yola çıkarak yapılan çalışmada Asch'in 9 farklı şekilde hazırladığı kartları, projeksiyon aracılığı ile duvara yansıtılarak deney katılımcılarına gösterilmiştir (Mori vd., 2014:390).

Bu çalışmada, Power Point sunusu şeklinde hazırlanan kartlar 9 farklı şekilde hazırlanarak belirli aralıklarla 2 defa olmak üzere katılımcılara gösterilmesi tekniği uygun görülmüştür. Deneyin gerçekleştirileceği oda deney öncesi kartların yansıtılacağı duvara 3,5 metre mesafede bir masa konumlandırılmış, üzerine projeksiyon cihazı ve kontrol bilgisayarı yerleştirilmiş, araştırmacı Power point sununun kontorlünü gerçekleştirebilmek ve deneklerin verdikleri cevapları kayıt altına almak adına masanın yanına bir sandalyeye oturmuştur. Masanın arka tarafına, yansıya 4,5 metre uzaklıkta 5 araştırmacı asistanın ve 1 deneğin deney esnasında oturacağı 6 adet sandalye yerleştirilmiştir. Deney katılımcılarından habersiz 5 asistan odaya alınmış, uymaları gereken kurallar anlatılmış, verecekleri doğru ve yanlış cevaplar öğretilmiştir. Şartlar hazır olduğunda bekleme salonunda olan denekler bir bir deney odasına alınarak deney uygulanmıştır.

Schwartz Potre Değerler Ölçeği

Öğrencilerin kültürel değerlerinin belirlenebilmesi için Potre Değerler Ölçeği (PDÖ) kullanılmıştır. Ölçek Schwartz ve arkadaşları tarafından 2001 yılında geliştirilmiş olup 40 madde içermektedir. Her madde kişilerin istekleri ve hedefleri doğrultusunda 10 değer tipinden hangisi ile ilişkili olduklarını betimlemektedir. Maddeler bireyleri tanımlamak için kullanılmakta olup, ölçekte katılımcılardan verilen tanımlamalara ne kadar benzeyip benzemediklerini belirtmeleri istenmektedir. Bu amaçla 6'lı Likert ölçeği kullanılmıştır. Seçenekler (1) Bana Hiç Benzemiyor, (2) Bana Benzemiyor, (3) Bana Çok Az Benziyor, (4) Bana Az Benziyor, (5) Bana Benziyor ve (6) Bana Çok Benziyor şeklinde sıralanmıştır. 40 maddelik değerler ölçeği 10 alt değere ayrılmış olup bu 10 alt değerde kendi aralarında 4 temel boyuta hizmet etmektedirler. Alt boyutlar sırası ile *Güç, Başarı, Hazcılık, Geleneksellik, Öz-Yönelim, Güvenlik, Evrenselcilik, Uyarılma ve İyilikseverlik* olup *Kendini Güçlendirme, Muhafazakarlık, Değişime Açıklık* ve *Kendini Aşma* boyutlarına ayrılmaktadır (Schwartz vd., 2001). Potre Değerler Ölçeği Türkçe uyarlması, geçerliği ve güvenilirliği Demirutku'ya ait olan "Parenting Styles, Internalization of Values and The Self-Concept" isimli doktora tez çalışmasında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada da Demirutku (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerliliği, güvenilirliği test edilmiş ölçek formu kullanılmıştır.

Bulgular

Kişilerin hata sayılarının tespiti için frekans analizi yapılmış ve katılımcılardan 5'i hiç hata yapmamıştır. Katılımcılardan 2'si ise 11 yanlış cevap vermiştir ve en fazla yanlış cevap verilen soru sayısı 11 olarak bulunmuştur. Verilen analiz edilebilmesi için PDÖ Ölçeğinin güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Buna göre *kendini güçlendirme* (α=0,802), *değişime açıklık* (α=0,705), *kendini aşma* (α=0,806), *korumacılık* (α=0,703) alt boyutlarının güvenilirliği test edilmiştir.

Verilen yanlış cevap sayılarının değişmesinin anlamlı değer farklılıklarına göre olup olmadığının tespiti için 3 ve daha az hata yapan bireyler ile 3'ten daha fazla hata yapan bireylerin değerleri fark analizine tabi tutulmuştur. Analiz bulgularına göre 4 faktör bağlamında tek anlamlı farklılık "Değişime Açıklık" değerleri üzerinde görülmüştür (p<0,05). Yani değişime açıklık değeri yüksek olan bireyler daha az hata yapma, daha az grup davranışlarına uyma eğilimi göstermekte iken değişime açık olmayan değerlere sahip olan bireylerin 3'den fazla hata yaptığı, grup davranışlarından daha fazla etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 1. Yanlış Cevap Verilen Kart Sayısına (3) Göre Değer Puanları

		N	*Ort.*	*Ss.*	*F*	*P*
Kendini Güçlendirme	***3 ve daha az hata***	24	*4,71*	*0,59*	*2,865*	*0,109*
	3'ten fazla hata	20	*4,35*	*0,87*		
Değişime Açıklık	***3 ve daha az hata***	24	*5,10*	*0,48*	*2,742*	***0,021****

	3'ten fazla hata	20	*4,69*	*0,64*		
Kendini Aşma	***3 ve daha az hata***	24	*5,34*	*0,52*	*0,005*	*0,805*
	3'ten fazla hata	20	*5,38*	*0,48*		
Korumacılık	***3 ve daha az hata***	24	*4,94*	*0,50*	*0,242*	*0,324*
	3'ten fazla hata	20	*5,09*	*0,46*		

5 ve daha az yanlış cevap verenler ile 5'ten daha fazla yanlış cevap veren katılımcıların kültürel değerlerinde bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yine bağımsız örneklem T testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 5 ve daha az yanlış cevap verenlerin *"kendini güçlendirme"* değerlerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (p=0,05). Buna göre kendini güçlendirme değeri yüksek olan bireyler daha az hata yapmakta yani grup davranışlarına daha az uyum göstermektedirler.

Tablo 2. Yanlış Cevap Verilen Kart Sayısına (5) Göre Değer Puanları

		N	***Ort.***	***Ss.***	***F***	***P***
Kendini Güçlendirme	***5 ve daha az hata***	26	*4,73*	*0,57*	*3,158*	***0,050****
	5'ten fazla hata	18	*4,28*	*0,89*		
Değişime Açıklık	***5 ve daha az hata***	26	*5,03*	*0,52*	*1,473*	*0,106*
	5'ten fazla hata	18	*4,73*	*0,65*		
Kendini Aşma	***5 ve daha az hata***	26	*5,35*	*0,51*	*0,079*	*0,938*
	5'ten fazla hata	18	*5,36*	*0,50*		
Korumacılık	***5 ve daha az hata***	26	*4,96*	*0,49*	*0,006*	*0,469*
	5'ten fazla hata	18	*5,07*	*0,48*		

Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın sonucunda üç ve daha az hata yapan ve uyarılma, hazcılık, özyönelim kültürel değerlerini kapsayan değişime açıklık boyutunun özelliklerini taşıyan bireylerin grubun davranışına/tercihine daha az uyum gösterdikleri saptanmıştır. Yani kişiler gurubun verdiği cevaplardan etkilenmeksizin kendi gördüğü/bildiği cevabı vermişlerdir. Bu farklılığın değişime açık değerlere sahip olan bireylerin kişisel özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Öz saygıları yüksek olan bu bireyler bağımsızlıklarına düşkün, yaratıcı ve cüretkardırlar. Aynı zamanda hedeflerini kendileri belirlemektedir. Dolayısıyla kişiler için bireysellik grup ile hareket etmekten ve grubun bütünlüğünden daha önemli tutulmaktadır.

Beş ve daha az hata yapan ve sosyal gücü yüksek, zeki, başarılı, kabiliyetli ve bunun yanında otoriter, servet ve sosyal güç arzusu yüksek gibi kişisel özelliklere sahip bireylerin gruba uyma davranışında bulunmadığı saptanmıştır. Aynı zamanda bu kişisel özellikleri taşıyan bireyler, kültürel değerlerden olan "kendini güçlendirme" boyutunun niteliklerini taşımaktadırlar. Bu bireyler için başarılı olma, insanlar ve kaynaklar üzerinde hakimiyet kurma ve otoriter olma oldukça önemlidir. Dolayısıyla grup dinamiğinden ziyade kendi davranışlarını sergilerler ve bireyci olarak hareket etme isteğinde olacaklardır.

Bireylerin başkaları tarafından kabul görme isteği, fikirlerini açıkça beyan etme korkuları, itaatkar davranışları onların sosyal gruplardan daha fazla etkilenmelerine sebep olmakta iken özgürce seçim güdüsü ve başarı duygusu yüksek, cesaret sahibi, kendi amaçlarını seçebilen, bağımsız yani kendisine saygısı daha yüksek olan bireylerin gruplara uyma davranışını daha az gösterdiği görülmektedir. Rasyonel düşünebilen, sahip oldukları duyguların farkında olan bireylerin yetişebilmesi için bu öğelere kaynaklık eden değerlerin bireylere öğretim süreci içerisinde (okul ve ailede) değerler eğitimi ile kazandırılması gerekmektedir. Bu noktada sadece bilişsel ve psiko-motor kazanımların bireylere verilmesinden ziyade "özgürce seçme, olayları beyin süzgecinden geçirerek karar verme, gerçekçi karar verebilmeleri için değerleri şekillendirme, ahlaki yapılarına uygun değerleri seçme ve seçilen değerlere uygun davranış gösterme ve grup ile arasında oluşacak

ihtilafların çözümlenmesi süreci yani düşünme becerisi" süreçlerini içeren *Değerler Eğitimin* (Yazıcı K.,2006:499-506) önemi ön plana çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Demirutku, K. (2007), Parenting styles, internalization of values, and the self-concept. Unpublished Doctoral Dissertation, Middle East Technical University.

Arlı, M. ve Nazik, H., (2001),Bilimsel Araştırmaya Giriş, Ankara: Gazi Kitabevi.

Asch, S. E. (1955), "Opinions and Social Pressure", Scientific American, 193(5), pp. 31-35.

Fiske, P. A., Kitayama, S., Markus, R. H., and Nisbett, R. E. (1998), The Cultual Matrix of Social Psychology, New York: Graw-Hill.

Güney, S. (2013), Davranış Bilimleri, Nobel Yayınevi, Ankara.

Hogg, M.H. and Vaughan, G.M. (2006), Sosyal Psikoloji, İ. Yıldız ve A. Gelmez (Çev.), Ankara:Ütopya Yayınları, (Orijinal çalışmanın basım tarihi 2005).

Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2015), Dünden Bu Güne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş, İstanbul:Evrim Yayınevi.

Kim, H., and Markus, R. H. (1999), "Deviance or Uniqueness, Harmony or Conformity? A Cultural Analysis", Journal of Personality and Social Psychology, 77(4), pp. 785-800.

Markus, H. R., Mullally, P. R., and Kitayama, S. (1997), "Selfways: Diversity in Modes of Cultural Participation", U. Neisser and D. A. Jopling (der.) , The Conceptual Self in Context: Culture, Experience, Self-Understanding içinde, Cambridge, England: Cambridge University Press, pp.13-61.

Mori, K., Ito-Koyoma , A., Arai, M., and Hanayama, A. (2014), "Boys, Be Independent! Conformity Development of Japanese Children in the Asch Experiment without Using Confederates", Psychology (5), pp. 617-623.

Nazik, H., ve Arlı, M. (2001),Bilimsel Araştırmaya Giriş, Ankara: Gazi Kitabevi.

Schwartz , S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., and Owens, V. (2001), "Extending The Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with a Different Method of Measurement", Journal of Cross- Cultural Psychology, 32(5), pp. 219-542.

Schwartz, S. H. (1992), "Universals İn The Content And Structure Of Values: Theoretical Advances And Empirical Tests İn 20 Countries", Advances İn Experimental Social Psychology, 25, PP.1-65.

Schwartz, S. H. (1994), "Are There Universal Aspects İn The Structure And Contents Of Human Values?", Journal Of Social İssues, 50(4), pp.19-45.

Schwartz, S. H. (2006), "A Theory Of Cultural Value Orientations: Explication And Applications", Comparative Sociology, 5(2), pp.137-182.

Schwartz, S.H. (2012), "An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values" Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), 11.

Schwartz, S. H. and Bilsky, W. (1987), "Toward a Universal Content and Structure of Human Values", Journal of Personality and Social Psychology, 53, pp.550-562.

Sözen, C. (2014), "Gruplar ve Grup Dinamikleri", Sığrı Ü., ve Gürbüz. S. (der.) Örgütsel Davranış, İstanbul:Beta Yayınevi, ss. 319.

Triandis. H. C. (1980), "Introduction to Handbook of Cross-Cultural Psychology" Triandis & W. W. Lambert (Eds.), Handbook of Cross-Cultural Psychology içinde ,Boston: Allyn & Bacon.

Tuğcu Tankut, Ş. (2003), "Tüketim Kültüründe Satın Alma Davranışının Oluşması", Selçuk İletişim Dergisi, 3 (1), ss.143-149.

Yazıcı, K. (2006), "Değerler Eğitimi'ne Genel Bir Bakış" Türklük Bilimi Araştırmaları, 19(19), ss.499-522.

KADINLARIN CAM TAVAN ALGILARI VE KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI TUTUMLARI: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. İrge ŞENER

Çankaya Üniversitesi irge@cankaya.edu.tr

Doç. Dr. Melisa Erdilek KARABAY

Marmara Üniversitesi merdilek@marmara.edu.tr

Burcu KALE

Çankaya Üniversitesi burcukale@ymail.com

ÖZET

Kadın çalışanların alt kademelerde çalışması ve yükselirken de yönetim kadrolarından uzak tutulmaları işletmelerde üst ve tepe yönetimde genellikle erkek yöneticilerin olmasına sebep olmaktadır. Çeşitli sektörlerde her geçen gün kadın çalışanların sayısı giderek artmasına rağmen genel olarak sorun olan cam tavan sendromunun varlığı hizmet sektöründe de göze çarpmaktadır. Bu araştırma, hizmet sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanlar arasında kadın yönetici sayısının az olmasının nedenlerine yönelik görüşleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma bulgularına göre, kadın ve erkek çalışanların, kadın yöneticiler ile ilgili tutumlarının ortalama seviyede olduğu, kadınların yoğun olarak çalıştıkları işyerlerinde kadın yöneticiler ile ilgili çalışanların tutumları, erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları işyerlerinde çalışanların tutumlarına göre de farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, araştırmaya katılan kadın katılımcıların hemcinsleri ve kendilerinin iş ile aile rollerinin yönetimi için kurumlarından ziyade ailelerinden destek gördüklerini belirtmişlerdir. Çalışmanın literatüre katkısı, Türkiye'de kadın çalışanların önündeki güçlükler bağlamında cam tavan sendromuna dikkat çekmek ve kadın çalışanların yönetim kademesindeki yükselmelerinin zorluklarına dikkat çekmektir.

1. Giriş

Günümüzde, iş dünyasında kadın sayısı hızla artmasına rağmen, üst yönetim pozisyonlarında kadın çalışan oranının oldukça az olması dikkat çekmektedir. Ülkemizde de kadınların yönetim kademelerinde çalışma oranları oldukça düşük seviyededir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan "İş Hayatında ve Yönetimde Kadın Raporu"na (2015) göre, Türkiye'de toplam kadın yönetici oranı sadece %12'dir ve bu oran ile Türkiye 126 ülke arasında 94. sırada yer almaktadır. Bununla birlikte, TÜİK 2014 yılı istatistiklerine göre kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı %9 seviyesindedir. Bu nedenle, bu alanda çalışmaların yürütülmesi önemlidir.

Akademisyenler ve araştırmacılar arasında oldukça popüler bir metafor olan cam tavan sendromu, iş dünyasında yönetici pozisyonunda çalışanların belirli bir aşamadan sonra kariyer basamaklarında yükselmelerini engelleyen görünmez örgütsel ve algısal engeller olarak bilinmektedir (Britton ve Williams, 2000: 804). Bu durum, iş hayatında daha çok kadınların başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen nedenler arasında yer almaktadır (Powell ve Butterfield, 1994: 68). Nitekim, kadınların iş hayatına atılmaları ve çeşitli sektörlerde yoğunlaşmaları ancak yönetim kademelerinde yer almamaları cam tavan sendromu ile ilişkilendirilmiş ve hem yerli hem de uluslararası literatürde çeşitli araştırmacılar (örneğin; Örücü ve diğerleri, 2007; Özyer ve Azizoğlu, 2014; Yıldız, 2014; Davidson ve Cooper, 1992; Öğüt, 2006; Arulampalam ve diğerleri, 2007; Bihagen ve Ohls, 2006; Davis ve Maldonado, 2015; David ve Woodward, 2005) tarafından da desteklenmiştir. Bu duruma yol açan pek çok neden olmakla birlikte, genellikle cam tavan sendromuna neden olan temel unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak üçe ayrılmaktadır (Cong, 2007; Mızrahi ve Aracı, 2010; Özyer ve Azizoğlu, 2014).

Kadınların yönetici pozisyonlarına ilerlemelerinin önündeki engel olan cam tavan algılarının yanı sıra, yönetici pozisyonundaki kadınların astları tarafından nasıl değerlendirildikleri de kadın çalışanların cam tavan algılarının oluşumu için önemlidir. Bu çerçevede, bu çalışmada, kadın ve erkek çalışanların, kadınların iş hayatındaki yönetici konumları ile ilgili algıları ölçülerek, kadın veya erkek çalışanların

yoğun olduğu Ankara'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren iki işyerinde kadın yöneticilere karşı tutumların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, örneklem kapsamındaki kadınların cam tavan sendromu ile ilgili algıları da ölçülmüştür.

2. Kuramsal Çerçeve

Bazı alanlarda erkekler ile yakın seviyede olmalarına ve hatta erkeklerden daha iyi olmalarına rağmen, özellikle yüksek kademe pozisyonlar için kadınların daha güç koşullar ile karşılaşmaları ve yönetim kademelerinde daha az temsil edilmeleri çoğu ülkede halen genel bir sorundur. Kadınların örgütlerde üst kademe pozisyonlara ilerlemeleri önündeki görünmez ancak güçlü olan engelleri yansıtan cam tavan kavramı (Burke ve Vinnicombe, 2005), ilk defa 1986 yılında Wall Street Journal da Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt tarafından hazırlanan makalede, akademik literatürde ise ilk defa 1987 yılında Morrison ve diğerleri tarafından kullanılmıştır. Morrison ve diğerlerine göre (1987), kadınlara bireysel olarak değil grup olarak hitap eden cam tavan kavramı çerçevesinde kadınların işlerinde erkekler ile eşit şartlar elde etmelerini engelleyen görünmez engeller, ilk işe başlanıldığı andan itibaren mevcuttur.

Daha sonraları 1990'lı yıllardan itibaren araştırmacıların yoğun ilgi gösterdiği bu kavramın açıklanması için birçok kuramsal açıklama geliştirilmiştir. Bu açıklamalardan biri cinsiyet stereotipleri ile ilgilidir. Stereotipler, kişileri farklı gruplara sınıflandıran genellemelerdir. Bu stereotipler betimleyici (descriptive) ve belirleyici (prescriptive) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır ve cam tavan kavramının temelini oluşturmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). İşyerlerindeki farklılıklar ile ilgili stereotipler, kadınların eş ve anne rolleri ile erkeklerin evi geçindirme rolleri ile ilgili geleneksel paradigmalardan kaynaklanmaktadır ve mevcut sosyal sistem ev ve işyerlerindeki güç ilişkilerini belirlemektedir. Kadınlar kariyer tercihlerini, genellikle feminen mesleklerdeki başarı oranlarına göre yapmaktadırlar (Oswald, 2008). Diğer taraftan kadınların, cinsiyet eşitsizliği, düşük sosyal statüyü kabullenmeleri sonucunda, cinsiyet ile ilgili bireysel stereotipler oluşturmaları işgücünün işlere göre bölümlenmesine yol açmaktadır (Schmitt ve Wirth, 2009). Cubillo ve Brown'a (2003) göre, şefkatli, ılımlı, hassas ve samimi olma özellikleri kadınlar ile uzun süredir özdeşleştirilen stereotip özelliklerdir ve bu özellikler yöneticilik ile ilişkilendirilmemektedir. Erkekler ile ilişkilendirilen girişken, azimli, nüfuzlu ve güçlü olma özellikleri ise başarılı yönetici standartları olarak değerlendirilmektedir. Buna rağmen, kadınlarda erkekler gibi sert ve adil, erkekler ise kadınlar gibi duyarlı ve etkileşimli olabilmektedirler (Heilman, 2001). Linehan ve Scullion'a (2008) göre kadınlar erkeklerin yoğunlukta olduğu örgütlerde maskülen özellikleri gösterme yeteneğine sahiplerdir ancak geleneksel rollerini de sürdürmeyi tercih etmektedirler. Cinsiyetlerin kendilerine özgü özelliklerinin olması ile birlikte, işleri temsil eden özellikler de mevcuttur; birçok iş, cinsiyet ile sınıflandırılmaktadır (Heilman, 1983).

Cam tavan ile ilgili kuramsal açıklamalardan bir diğeri Kanter (1977) tarafından geliştirilen, bir grup içinde belirli bir grubun çoğunlukta olması ve bu üst grup içinde belirli bir alt grubun mevcudiyeti durumunda oluşan tokenizm ile ilgilidir. Kanter'e göre grup içinde az sayıda olan kadın simgelerin (token) kişisel özellikleri, kadınların cinsiyet stereotiplerine dahil olma gibi yanlış anlama durumlarına neden olmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların kadın yöneticilere karşı tutumlarının ölçülmesinde ve cam tavan ile ilgili tutumlarının belirlenmesinde, çalışılan örgütte kadın veya erkek çalışanların sayılarının yoğunluğuna göre ölçülmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada kadın ve erkek çalışanların yoğun olduğu iki farklı örgütte çalışanlar araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

3. Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden faydalanılmış olup, farklı pozisyonlarda çalışan 121 kişiye anket uygulanmıştır. Anketin ilk bölümü, katılımcıların demografik ve iş ile ilgili bilgilerini ölçmek üzere, 12 maddeden oluşan sorulardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, cam tavan sendromu ile ilişkili olarak, iş yaşamı ve yöneticilik ile ilgili kadın çalışanların, hem kadınların iş yaşamındaki genel durumları hem de bireysel algılarının ölçülmesi için 18 soru dahil edilmiştir. Anketin ikinci bölümde ise, Dubno ve diğerleri (1979) tarafından geliştirilen ve kadın yöneticilere yönelik davranışları ölçen 38 maddeden oluşan MATWES (Managerial Attitudes Toward Women Executives) ölçeğinden (α = 0,716) faydalanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Örneklemi ile ilgili Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma Ankara ilinde, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı finans sektöründe faaliyet gösteren ve kadınların yoğun olarak çalıştığı organizasyon alanında faaliyet gösteren iki örgütte yürütülmüştür.

Araştırmanın örneklemini 121 çalışan oluşturmaktadır. Finans sektöründe faaliyet gösteren örgütte çalışanların oranı (%74,4), organizasyon alanında faaliyet gösteren örgütte çalışanların oranına (%25,6) göre daha fazladır. Diğer taraftan, araştırmanın örnekleminin çoğunluğunu kadınlar (%54) bekar olanlar (%53) ve lisans eğitimine (%67,5) sahip olanlar oluşturmaktadır (Tablo 1). Araştırma katılımcıları 24-57 yaş aralığındadır, katılımcıların ortalama yaşı ise 34'dür. Katılımcıların kıdem ortalamaları ise yaklaşık olarak 8 yıldır. Katılımcıların sadece %16'sı yönetici pozisyonunda çalışmaktadır, örneklemin %84'lük bölümünü ise farklı pozisyonlarda çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 1. Örneklem ile ilgili Tanımlayıcı İstatistikler

		N	**%**
Cinsiyet	Kadın	66	54,5
	Erkek	55	45,5
Medeni Durum	Bekar	65	53,7
	Evli	56	46,3
Eğitim Durumu	Lise	7	5,8
	Yüksek Okul	4	3,3
	Üniversite	82	67,8
	Yüksek Lisans & Doktora	28	23,2

3.2. Araştırma Bulguları

Araştırma katılımcılarının, kadın yöneticilere yönelik yönetsel tutumları düşük seviyededir (2,85; б=0,294). Bu tutum, kadınlar ve erkekler için ayrıca değerlendirdiğinde, iki grup arasında yönetsel tutum bakımından farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca, kadın yöneticilere yönelik yönetsel tutum seviyesi, kadın yoğun ve erkek yoğun işletmeler arasında da farklılık göstermemektedir (Tablo-2).

Tablo 2. Kadın Yöneticilere Yönelik Yönetsel Tutum Değerleri

	N	**M**	**б**	**P**
Kadın	66	2,84	,318	,331
Erkek	55	2,85	,262	
	N	**M**	**б**	**P**
Kadın Yoğun	31	2,87	,370	,143
Erkek Yoğun	90	2,84	,263	

Araştırmaya katılan kadın çalışanların çoğunluğu (%97) kadınların iş ile aile rollerinin yönetimi için kurumsal destek almadıklarını, yine çoğunluk kadın çalışanlar (%94) kendilerinin de bu rolleri yönetebilmek için yeterli kurumsal destek almadıklarını, ancak araştırma kapsamındaki kadın çalışanların çoğunluğu (%90) iş ile aile rollerinin yönetimi için eşlerinden/ailelerinden destek aldıklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan, kadın çalışanların çoğunluğu (%87) cinsiyet ile ilgili sorunlar nedeniyle işlerinden ayrılmayı düşünmemektedirler.

Kadın çalışanların, kadın yöneticilere karşı genel tutumları ve cam tavan sendromu algıları ile ilgili araştırma sonuçlarına göre, kadınlar, iş ortamında kadınların erkeklere oranla daha az fırsata sahip olduğunu, daha adaletsiz yargılandıklarını, daha az kurumsal güven ve destek aldıklarını, olumsuz tutumlara maruz kaldıklarını düşünseler de kendileri kişisel olarak bu tutumları daha az tecrübe ettiklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, erkekler ile eşit fırsatları elde edebilmek için daha iddialı olmak ve isteklerini duyurmak durumunda kaldıklarını belirten kadınlar, genel olarak iş yaşamında bu durumun daha az olduğunu değerlendirmişlerdir (Tablo-3). Kadın çalışanların, genel olarak cam tavan sendromuna yönelik ifadeler arasından "erkeklere, kadınlardan daha fazla kurumsal güven ve destek verildiği" ile ilgili algıları (m=3,71) diğer ifadelere göre en yüksek seviyede iken, "kadınların katkılarının farklı algılandığı" ile ilgili algıları (m= 2,94) en düşük seviyededir. Ayrıca, bireysel olarak değerlendirdiklerinde, kadın çalışanların "kendilerine daha fazla güven ve destek duyulmasını

istedikleri" (m=3,67) ve "daha kalifiye bir pozisyon elde edebilmek için daha başarılı ve zorlayıcı olmaları gerektiği" (m=3,67) ile ilgili düşünceleri diğer ifadelere göre daha yüksek seviyede iken, "kadın oldukları için, amirlerinin ve yönetimin kendilerine karşı olumsuz tutum sergiledikleri" (m=2,18) ile ilgili düşünceleri diğer ifadelere göre en düşük seviyededir (Tablo 3).

Tablo 3. Kadın Yöneticilere Karşı Genel Tutumlar ve Katılımcıların Tecrübeleri ile ilgili Değerlendirme

Cam Tavan Sendromu ile ilgili İfadeler		**M**
GENEL (1)	Kadınlar, işlerinde profesyonel gelişim için erkeklere göre daha az fırsata sahiptirler.	3,62
KİŞİSEL (1)	Profesyonel gelişim için benim kendi fırsatlarım da azdı.	2,79
GENEL (2)	Kadınlar, işlerinin performans değerlendirmesinde erkeklere göre daha adaletsiz yargılanmaktadır.	3,35
KİŞİSEL (2)	Ben de benzer şekilde yargılandım.	2,56
GENEL (3)	Erkeklere, kadınlardan daha fazla kurumsal güven ve destek verilir.	3,71
KİŞİSEL (3)	Ben de, daha fazla güven ve destek duyulmasını isterdim.	3,67
GENEL (4)	Çalışma hayatı kadınlara karşı olumsuz tutum ile nitelendirilmektedir.	3,30
KİŞİSEL (4)	Kadın olduğum için, amirlerim ve yönetim bana karşı olumsuz tutum sergilemektedirler.	2,18
GENEL (5)	Kadınlar için, işyerlerinde "kendileri" olmak erkeklerden daha zordur.	3,38
KİŞİSEL (5)	İşyerimde, hiçbir zaman "kendim" olamadım.	2,23
GENEL (6)	Erkeklerin kadınlardan daha fazla istihdam güvencesi vardır.	3,21
KİŞİSEL (6)	İstihdam güvencem konusunda kaygılıyım.	2,53
GENEL (7)	Kadınların katkıları farklı algılanmaktadır.	2,94
KİŞİSEL (7)	İş toplantılarında erkeklerle profesyonel olarak konuşmak için ekstra hazırlık yapmak zorundayım.	2,45
GENEL (8)	Kadınlar, iş hayatında daha kalifiye bir pozisyon edinmek için erkeklerden daha başarılı olmak zorundadır.	3,74
KİŞİSEL (8)	Daha kalifiye bir pozisyon elde edebilmek için daha başarılı ve zorlayıcı olmam gerekiyor.	3,67
GENEL (9)	Kadınlar erkekler ile karşılaştırıldığında, adil ücretlendirme, terfi ve gelişim fırsatları elde edebilmek için daha az iddialıdırlar.	3,06
KİŞİSEL (9)	Erkeklerle eşit fırsatları elde edebilmek için, daha iddialı olmak ve isteklerimi duyurmak durumunda kaldım.	3,14

Kadınlar tarafından, kadın yöneticilere karşı genel tutumlar ve kadınların tecrübeleri ile ilgili yapılan değerlendirme sonucunda kadınların yoğun ve erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işletmelerde çalışan kadınlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işletmede kadın çalışanlar, kadınların işlerinde profesyonel gelişim için erkeklere göre daha az fırsata sahip olduklarını değerlendirmektedirler. Bununla birlikte, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işletmede kadın çalışanlar, kadınlar için işyerlerinde kendileri olmanın erkeklerden daha zor olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işyerlerinde kadın çalışanlar, kadınların iş hayatında kalifiye bir pozisyon edinmek için erkeklerden daha başarılı olmak zorunda oldukları düşüncesine sahiptirler.

4. Sonuç

Son yıllarda, kadınların iş hayatında daha fazla yer almaları ve üst kademelerde yöneticilik yapmaya başlamaları ile örgütlerin demografik yapılarında önemli değişimler oluşmaya başlamıştır. Bu çalışma ile iş hayatında kadın yöneticilere karşı olan tutumların nasıl olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan anket çalışmasının sonuçlarına göre, kadın ve erkek çalışanların, kadın yöneticiler ile ilgili tutumlarının ortalama seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, kadın ve erkek çalışanlara göre farklılık göstermemektedir. Ayrıca, kadınların yoğun olarak çalıştıkları işyerlerinde kadın yöneticiler ile ilgili çalışanların tutumları, erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları işyerlerinde çalışanların tutumlarına

göre de farklılık mevcut değildir. Diğer taraftan, araştırmaya katılan kadın katılımcıların genel olarak kadın yöneticilere karşı işyerlerinde olumsuz tutumların olduğu düşünceleri, kendilerinin olumsuz tutumlara maruz kalmaları ile ilgili düşüncelerinden daha yüksek seviyededir. Kadın çalışanlar, işyerlerinde olumsuz tutumların mevcut olduğunu düşünseler de, kendileri bu tutumlar ile daha az karşı karşıya kalmışlardır. Bunun yanı sıra, erkekler ile eşit fırsatları elde edebilmek için, daha iddialı olmak ve isteklerini duyurmak durumunda kalmaları yönündeki algıları, bu durumun genel olarak kadınlar tarafından yaşanması ile ilgili algılarından daha yüksektir. Ayrıca, araştırmaya katılan kadınlar, genel olarak kadınların ve kendilerinin iş ile aile rollerinin yönetimi için yeterli kurumsal destek almadıklarını, bunun yerine bu rollerin yönetilebilmesi için ailelerinden destek gördüklerini belirtmişlerdir. Kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumların mevcut olduğu yönündeki görüşlere karşın, araştırma kapsamındaki kadın çalışanların cinsiyet ile ilgili sorunlar nedeniyle işten ayrılma düşünceleri düşük seviyededir.

Cam tavan özellikle kadınların kariyerleri üzerinde olumsuz etki yaratan bireysel, örgütsel ve toplumsal unsurlardan oluşan engellerdir. Cam tavan algısına yol açan unsurlardan en önemlisi toplumsal unsurlardır. Kadına ve erkeğe atfedilen cinsiyet rolleri kadının kolaylıkla aşamadığı ve kadını ikileme düşüren en önemli sorundur. Erkek ve kadının iş hayatında eşit haklara sahip olması için öncelikle toplum tarafından üretilen ve aktarılan cinsiyet rollerinde değişmez kalıplar yerine daha esnek düşünce kalıplarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sürecin zaman alacağı düşünüldüğünde diğer unsurların etkisi ön plana çıkmaktadır. Bu unsurlar arasında örgütsel stratejilerin geliştirilmesi, kadınların iş yaşamında ilerlemeleri için önemlidir. Örgütsel stratejiler geliştirilerek çalışan kadına yönelik iş hayatını kolaylaştırıcı önlemler alınmalıdır. Türkiye'deki kadın yöneticilerin ortak özelliklerini incelendiğinde, bu kadınların sosyo-ekonomik konumlarının hemcinslerinden avantajlı olduğunu görülmektedir. Bu sonuca göre ülkemizde kadınlar toplumsal cinsiyetin yarattığı fırsat eşitsizliğini ancak bu avantajlı konumları ile aşabilmekte ve yönetici konumuna yükselebilmektedirler. Avantajlı olmayan kadınlar ise yönetici olmak için erkeklere oranla daha fazla çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar. Hem aile hayatında hem de iş hayatında yeterince yorulan kadın çalışanlar için yasal düzenlemeler çok büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Arulampalam, W., Booth, A. L. and Bryan, M. L. (2007), "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wage Distribution", Industrial and Labor Relations Review, 60(2), pp 163-186.

Bihagen, E. and Ohls, M. (2006), "The Glass Ceiling–Where is it? Women's and Men's Career Prospects in the Private vs. the Public Sector in Sweden 1979–2000", The Sociological Review, 54(1), pp 20-47.

Britton, D. and Williams, C. (2000), "Response to Baxter and Wright", Gender and Society, 14(6), pp 804-808.

Burke, R. and Vinnicombe, S. (2005), "Advancing Women's Careers", Career Development International, 10 (3), pp 165-167.

Cong, L. (2007), "Does the Current Position of Women in the Labor Market in Asia Pacific Countries Signal an End to Gender Inequality?", International Journal of Business and Management, Business School, 3(6), pp 118 - 122.

Cubillo, L. and Brown, M. (2003), "Women into Educational Leadership and Management: International Differences?", Journal of Educational Administration, 41 (3), pp 278–291.

David, M. and Woodward, D. (2005), "Negotiating the Glass Ceiling: Careers of Senior Women in the Academic World", Routledge.

Davidson, M. J. and Cooper, C. L. (1992), "Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager", Paul Chapman Publishing.

Davis, D. R. and Maldonado, C. (2015), "Shattering the Glass Ceiling: The Leadership Development of African American Women in Higher Education", Advancing Women in Leadership, 35, pp 48-64.

Dubno, P., Costas, J., Cannon, H., Wankel, C. and Emin, H. (1979), "An Empirically Keyed Scale for Measuring Managerial Attitudes Toward Female Executives", Psychology of Women Quarterly, 3, pp 357-364.

Eagly, A.H. and Karau, S.J. (2002), "Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. Psychological Review", 109 (3), pp 573-598.

Heilman, M. (2001). "Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent up the Organizational Ladder". Journal of Social Issues, 57(4), pp 657-674.

Heilman, M. E. (1983). "Sex Bias in Work Settings: The Lack of Fit Model". Research in Organizational Behavior, 5, pp 269-298.

Hymowitz, C. and Schellhardt, T. D. (1986, March 24). "The Corporate Woman: Cover the Glass Ceiling". The Wall Street Journal, p.1.

Kanter, R. M. (1977). "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women". The American Journal of Sociology, 82, pp 965-990.

Linehan, M. and Scullion, H. (2008). "The Development of Female Global Managers: The Role of Mentoring and Networking". Journal of Business Ethics, 83(1), pp 29-40.

Mızrahi, R. ve Aracı, H. (2010), "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), pp 150-155.

Morrison, A. M., White, R.P. and Velsor, E.V. (1987). "Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?" Reading, MA: Addison-Wesley.

Oswald, D. (2008). "Gender Stereotypes and Women's Reports of Linking and Ability in Traditionally Masculine and Feminine Occupations". Psychology of Women Quarterly, 32(2), pp 196-203.

Öğüt, A. (2006), "Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu", Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(1), pp 56-78.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007), "Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği", Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(2), pp 117-135.

Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014), "İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(1), pp 95-106.

Powell, G. N. and Butterfield, D. A. (1994), "Investigating the "glass ceiling" Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management", Academy of Management Journal, 37(1), pp 68-86.

Schmitt, M. T. and Wirth, J. H. (2009), "Evidence That Gender Differences In Social Dominance Orientation Result from Gendered Self-Stereotyping and Group-Interested Responses To Patriarchy", Psychology of Women Quarterly, 33(4), pp 429-436.

TÜİK, http://www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 08.10.2016).

Tükeltürk, Ş. A. ve Perçin, N. Ş. (2008), "Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler", Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(2), pp 113-128.

Yıldız, S. (2014), "Türkiye'de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), pp 72-90.

İŞE PERSONEL ALMA, NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL GELİŞME HAKKINDA İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞANLARININ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN NİTEL BİR ANALİZ

Yrd. Doç.Dr Aydın ÇİVİLİDAĞ

Akdeniz Üniversitesi, aydinc@akdeniz.edu.tr

Yrd.Doç.Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

Akdeniz Üniversitesi, guclus@akdeniz.edu.tr

ÖZET

Özellikle hizmet iş kollarında işe personel alımı, örgütsel gelişme gerek endüstri ve örgüt psikolojisi gerekse insan kaynakları disiplini için önemli çalışma konularıdır ayrıca genellikle işe personel alma sırasında karşılaşılan nepotizm de bu süreçte öne çıkan bir olgudur. İşe personel alma, nepotizm ve örgütsel gelişme hakkında beyaz yakalı ve mavi yakalı adaylara göre turizm ve otomotiv iş kollarındaki insan kaynakları çalışanlarının görüşlerinde farklılık var mıdır? Sorusu araştırmanın problemidir. Bu araştırmanın amacı, işe personel alma, örgütsel gelişme ve nepotizm hakkında turizm ve otomotiv iş kollarındaki 10 insan kaynakları çalışanının görüşlerinden elde edilen verilere içerik analizi uygulayarak incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Antalya il merkezindeki beş yıldızlı otellerde ve otomotiv iş kolunda çalışan insan kaynakları çalışanları ile yarı yapılandırılmış görüşme sorularına verilen yanıtlar çalışmanın verilerini oluşturmaktadır. Araştırma verilerine nitel analiz çalışmalarında sıklıkla kullanılan Nvivo 10 nitel analiz programı uygulanmıştır. İnsan kaynakları çalışanlarının görüşlerine göre araştırmadan elde edilen sonuçlar; İşe personel alma sürecinde hem beyaz yakalılarda hem de mavi yakalılarda işe başvurularda internet büyük ölçüde kullanılmaktadır. İşe alım süreciyle ilgili insan kaynakları çalışanlarının beyaz yakalı adaylarla yaptıkları görüşmelerde iletişim becerisi, iş deneyimi ve kılık kıyafet öne çıkarken, mavi yakalılarda iş deneyimi ve teknik beceri öne çıkan parametrelerdir. Beyaz yakalılarda işe personel almada en çok yabancı dil testi, yetenek ve kişilik testleri kullanılmaktadır. Beyaz yakalılarda örgütsel gelişime yönelik iletişim becerisi, takım çalışması ve kişisel gelişime ağırlık verilirken, mavi yakalılarda işbaşı ve iş güvenliği eğitimlerine ağırlık verilmektedir. Örgütsel gelişmede yaşanan zorluklar, çalışanların motivasyon düşüklüğüne ve zaman darlığına bağlanmıştır. Turizm iş kolunda nepotizmin yaygınlık oranı, %10 ile %40 arasında olduğu ifade edilirken, otomotiv iş kolunda %2 ile %30 arasında olduğu ifade edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Psikolojisi, İşe Personel Alma, Örgütsel Gelişim, Nepotizm, İnsan Kaynakları.

1. Giriş

İnsanların bir arada çalıştığı örgütsel yapılarda insan kaynaklarının yönetimi de insan gücü unsurunu örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilme ve ondan iyi bir verim almayı gerektirmektedir. Bu noktada insan kaynakları yönetimi (İKY), örgütlerde çalışanlarla ilgili süreçlerin geliştirilmesi, uygulanması, değerlendirilmesi, stratejiler üretilmesi ve metotların değerlendirilmesi olarak açıklanabilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 5). Örgütlerdeki insan kaynakları birimlerinin insanı yönetme, yöneltme, geliştirme ve yetiştirme gibi birbiriyle yakından ilişkili birçok görevleri vardır. İnsanı yönetmeyle ilgili uygulamalar, çalışanları sahip oldukları özellik ve beklentilerine uygun bir işte çalıştırmak, eğitmek, bazı durumlarda alanları dışındaki işleri yapabilmeleri için bilgi ve beceri kazandırmak, iş karşılığında çalışanların ücretlerini hesaplamak, işteki performanslarını objektif ölçülerle belirlemek, çalışan başarısını ödüllendirmek ve işyeri uygulamalarını ilkeli olarak gerçekleştirmektir (Peçen ve Kaya, 2013: 96). Günümüzde artan rekabet koşulları, teknolojideki yenilik ve sosyal yapıdaki değişim, örgütleri de etkisine alarak örgütleri doğru yere doğru insan seçmeye doğru zorlamaktadır. Doğru yere doğru seçilen çalışan, yalnızca örgütün etkili çalışmasına katkıda bulunmamakta aynı zamanda gelecekteki değişim için önemli bir potansiyel de oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütsel başarı için insan kaynakları faaliyetleri önemlidir. İşe alma süreci insan kaynaklarının planlaması ile başlar. İnsan kaynaklarının planlaması, bir örgütün ihtiyacı olan çalışanların sayı ve özelliklerini belirleme işini yapar. Bir insan kaynakları uzmanından iş analizi, iş tasarımı, iş ve görevlerin ayrıntılı açıklamasının yanı sıra örgütün gereksinim duyduğu özellikteki

çalışanları belirlemesi beklenir. Dikkate alınması gereken husus işe alma sürekli devam eden bir süreçtir ve aşamalarla sınırlandırılamaz (Secara, 2016: 103). Örgütlerdeki insan kaynaklarının işe alma uygulamaları, iş organizasyonu sağlamanın anahtar bir unsuru olarak düşünülmektedir. İşe almanın ana amacı, yeterli sayıdaki adayı işin gerekleriyle eşleştirmektir. İnsan kaynaklarında işe alma, izleme, tanımlama ve uygun potansiyel adaylardan seçebilme gibi bir dizi araştırma sürecini içerir. İşe alma kişinin ihtiyaçları ile işgal edilecek pozisyonu dikkate almalıdır. Bundan dolayı işe alma hem insan kaynaklarının gereksinim duyduğu nitelikte çalışanı işe almayı hem de mümkün olduğunca işte tutmayı amaçlar. Bu durum yeni işe alınan çalışanın örgütün sahip olduğu kültüre değerleriyle, tutumlarıyla ve kişiliğiyle uyum sağlamasıyla ancak başarılabilir (Muscalu, 2015: 351-352). İşe personel alma örgütlerin örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için oldukça önemli bir süreçtir. Eğer örgütler ya da işletmeler doğru işe doğru çalışan almazlarsa işletme içinde iş, kişi veya kişiler arası uyumsuzluk nedeniyle verimlilik düşüşü, çatışma, işgünü kaybı ya da iş kazalarında artış ve sonuçta işten çıkma veya çıkarılma kaçınılmaz olur. Böyle durumlarda boşalan işe yeniden işgören alınması söz konusu olacağı için giderler artacaktır. Hangi iş olursa olsun örgüte eleman alımı yapıldığı zaman işle aday arasında uyum olması gerekir (Demirkol ve Tuğral, 2007: 24). Ancak bazı durumlarda iş ve işin özelliklerine uygun personel seçmek yerine tanıdık birinin veya işe alınan kişinin işin gerektirdiği özellikleri taşıması yerine farklı özellik nedeniyle (akrabalık, ırk, inanç, siyasi görüş vb.) işe alınması mümkün olabilmektedir. İş yaşamında işe personel almada etik olmayan bu durum literatürde kayırmacılık (favoritism) terimiyle ifade edilmektedir. "Kayırmacılık, güç ya da etkinin akrabalar ya da arkadaşlar lehine kullanılması olarak tanımlanmaktadır"(Michaels, 2016: 10). Kayırmacılık, uygun koşullar altında hem kariyerle ilgili bir seçim ki bu seçim seçilen kişinin kendi kararı ya da zorlanması olabilir hem de dışarıdan gözlemleyenler için ayrıcalık olarak da algılanabilir (Jones, vd., 2008:19). Kayırmacılık olgusunu, kurumlarda işe alımdan başlayarak terfi etmeye, çalışanlar ile ilgili her türlü uygulamalarda liyakat ilkelerinin göz ardı edilip, çeşitli yakınlık olgularına bakılarak keyfiyete dayalı subjektif işlemlerin yapıldığı bir sistem olarak tanımlayabiliriz (Özkanan ve Erdem, 2015: 22). Kayırmacılığın bir türü olan Nepotizm, "bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi vb. faktörler dikkate alınmaksızın veya işin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan kişilerin sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesine veya terfi edilmesine nepotizm adı verilmektedir" (Özler, Özler ve Gümüştekin, 2007: 438).

Endüstri ve örgüt psikolojisinin bir alt alanı olan örgütsel gelişim, bir örgütün kullanabileceği çeşitli müdahaleler öne sürmektedir. Bunlar, şuan ki memnuniyetsiz durumun etkili bir şekilde değişiminin ve gelişiminin teşvik edilmesi, yönetimin planlı değişim sürecine sokulması gibi açıklanabilir. Scehin'e (1984) göre örgüt, iş bölümü, yetki ve sorumluluk hiyerarşisi yoluyla ortak bazı amaçların başarılması için bir grup işgörenin etkinliklerinin rasyonel bir koordinasyonudur. Gelişme ise eylem, süreç, geliştiren şey demektir ve iki unsuru içerir eylem-süreç ve iyileştirme. Örgütsel gelişme ise bir örgütü daha iyi hale getirmek için yapılan planlı bir şeydir (Akt.: Balcı, 2002: 2). Yetenekli çalışanlar sonsuza dek yetenekli kalmazlar. Beceriler gerileyebilir, eskiyebilir, yeni becerilerin öğrenilmesine ihtiyaç duyulabilir. Bu nedenle örgütler gerek çalışanlarına gerekse yöneticilerine daha iyi iletişim kurma, çalışma arkadaşları ve patronlarıyla etkin olarak etkileşime geçebilme, iletişim, takım kurma becerilerini geliştirme, problem çözme, neden-sonuç ilişkisini belirleme, analiz etme ve alternatifler arasından seçim yapma, akıl yürütme, problem çözme ve etik eğitim gibi çalışanın teknik veya kişiler arası becerilerini artırmaya ve geliştirmeye çaba sarf etmektedirler (Robbins ve Judge, 2013: 560-561).Endüstri ve örgüt psikolojisinin en temel uygulama alanlarından biri personel seçimi ya da işe personel alma konusudur. Bu konu batılı ülkelerde yaklaşık 90 yıllık bir geçmişe sahip olmasına karşılık Türkiye'de çok fazla uygulama alanı bulamamıştır (Izgar, 2008: 189). Batılı ülkelerde uzun geçmişi olan ve üzerinde önemli araştırmalar, çalışmalar yapılan işe personel alma konusu bu araştırmada nepotizm ve örgütsel gelişme konularıyla birlikte ele alınmış, önemli iş kollarından turizm ve otomotivde çalışan insan kaynakları çalışanlarının görüşleri doğrultusunda konunun incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma soruları araştırmacılar tarafından aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

1. Turizm ve otomotiv iş kollarında beyaz yakalı adayların işe alım süreci hakkında insan kaynakları çalışanlarının görüşleri nelerdir?
2. Turizm ve otomotiv iş kollarında mavi yakalı adayların işe alım süreci hakkında insan kaynakları çalışanlarının görüşleri nelerdir?
3. Turizm ve otomotiv iş kollarında beyaz yakalı adayların işe alımında insan kaynakları çalışanlarının görüşme tekniği hakkında görüşleri nelerdir?

4. Turizm ve otomotiv iş kollarında mavi yakalı adayların işe alımında insan kaynakları çalışanlarının görüşme tekniği hakkında görüşleri nelerdir?
5. Turizm ve otomotiv iş kollarında beyaz yakalı adayların işe alımlarında uygulanan test tekniği hakkında insan kaynakları çalışanlarının görüşleri nelerdir?
6. Turizm ve otomotiv iş kollarında beyaz yakalı adaylarda örgütsel gelişim hakkında insan kaynakları çalışanlarının görüşleri nelerdir?
7. Turizm ve otomotiv iş kollarında mavi yakalı adaylarda örgütsel gelişim hakkında insan kaynakları çalışanlarının görüşleri nelerdir?
8. Turizm ve otomotiv iş kollarında örgütsel gelişmede karşılaşılan zorluklar hakkında insan kaynakları çalışanlarının görüşleri nelerdir?

2. Yöntem

Bu çalışma nitel bir araştırmadır. Araştırmada görüşme verilerinin niteliksel özellik taşıması nedeniyle nitel verilerin çözümlenmesi için içerik analizi uygulanmıştır. Araştırma konusunu içeren işe personel alma, nepotizm ve örgütsel gelişme sözcüklerine ilişkin literatürde yapılan araştırmalar gözden geçirilerek kavramsal ve kuramsal yeterlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Daha sonra araştırmacılar tarafından araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular yarı yapılandırılmış görüşme formu biçiminde oluşturulmuştur. Araştırma sorularına konu ile ilgili bir uzmanın görüşü alındıktan sonra son hali verilmiş ve uygulamaya geçilmiştir.

2.1. Örneklem

Araştırma örneklemi Antalya il merkezindeki turizm iş koluna ait beş yıldızlı otellerdeki ve otomotiv iş kolundaki insan kaynakları departmanında çalışan katılımcılardan oluşturulmuştur. Dolayısıyla örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma örnekleminde yer alan katılımcıların yaş aralığı 34-46 arasındadır. Araştırmaya hem otomotiv hem de turizm iş kolundan olmak üzere toplam 10 insan kaynakları çalışanı gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcılarla ilgili demografik bilgiler aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

İş Kolu	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	İK Çalışma Süresi (Yıl)
Turizm 1(A)	K	34	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	3
Turizm 2 (B)	E	42	İletişim	17
Turizm 3 (C)	E	42	İşletme	19
Turizm 4 (D)	E	39	Kamu Yönetimi	16
Turizm 5 (E)	K	39	Çalışma Ekonomisi	15
Toplam 5	3 E+2 K			
Otomotiv 1 (F)	E	40	Muhasebe	10
Otomotiv 2 (G)	E	26	İşletme	1
Otomotiv 3 (H)	E	46	Muhasebe	13
Otomotiv 4 (I)	E	42	İktisat	25
Otomotiv 5 (J)	K	39	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	21
Toplam 5	4E+1K			

3. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma konusu ile ilgili katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara tablolar eşliğinde yer verilmiş aynı zamanda tablo altlarındaki açıklamanın ardından temalara ilişkin katılımcıların doğrudan görüşlerine yer verilerek betimleme yapılmıştır.

Tablo 2. İnsan Kaynakları Çalışanlarının Beyaz Yakalı Adayların İşe Alım Süreci Hakkında Görüşlerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Değerleri

İşe Alım Süreci	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**J**	**f**	**%**
(1)İnternetle başvuru	√	√		√	√		√	√		√	7	70
(2)Özgeçmiş CV inceleme				√				√		√	3	30
(3)Gazete ilanı								√		√	2	20
(4)Referans araştırması	√	√								√	3	30
(5)Ön mülakat										√	1	10

Tablo 2'de görüldüğü gibi insan kaynakları çalışanları, beyaz yakalı adayların işe alım sürecinde %70 oranında internetle başvuru yaptığını, bunu %30 ile özgeçmiş inceleme ve aynı oranla referans araştırması izlerken, en düşük %10 oranında ön mülakat yapıldığı görüşünü paylaşmıştır.

Tablo 3. İnsan Kaynakları Çalışanlarının Mavi Yakalı Adayların İşe Alım Süreci Hakkında Görüşlerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Değerleri

İşe Alım Süreci	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**J**	**f**	**%**
(1)İnternetle iş başvurusu	√	√		√				√		√	5	50
(2)Doğrudan başvuru					√				√	√	3	30
(3)Gazete ilanı								√		√	2	20
(4)İş Kur		√									1	10
(5)Referans		√									1	10
(6) Uygulamalı iş yaptırma						√		√			2	20

Tablo 3'de görüldüğü gibi insan kaynakları çalışanları mavi yakalı adayların işe alım sürecinde %50 oranında internetle iş başvurusu yaptığını, %30 oranında doğrudan başvuru, %20 oranıyla gazete ilanı ve aynı oranla uygulamalı iş yaptırma, %10 oranında ise İş Kur ve yine aynı oranla referansın dikkate alındığı görüşünü paylaşmıştır.

Tablo 4. İnsan Kaynakları Çalışanlarının Beyaz Yakalı Adayların İşe Alımlarında Uygulanan Test Tekniği Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Değerleri

Test Tekniği	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**J**	**f**	**%**
(1) Kişilik testi				√						√	2	20
(2) Yetenek testi			√							√	2	20
(3) Yabancı dil testi	√		√		√						3	30

Tablo 4'de görüldüğü gibi insan kaynakları çalışanlarının beyaz yakalı adayların işe alımında uygulanan test tekniğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; %30 oranında yabancı dil testi yapıldığı,

bunu %20 oranında kişilik ve yetenek testleri yapıldığını açıklamışlardır. Çalışılan iş koluna göre beyaz yakalı adayların işe alımlarında turizm iş kolundaki insan kaynakları çalışanları yabancı dil testlerini öne çıkarmışlardır.

Tablo 5. İnsan Kaynakları Çalışanlarının Beyaz Yakalılarda Örgütsel Gelişme Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Değerleri

Örgütsel Gelişme	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**J**	**f**	**%**
(1)İletişim becerileri	√			√	√						3	30
(2) Stres yönetimi		√			√						2	20
(3) Zaman yönetimi		√									1	10
(4) Motivasyon			√								1	10
(5) Takım çalışması			√				√				2	20
(6) Kişisel gelişim eğitimleri			√							√	2	20
(7)İş güvenliği eğitimleri						√					1	10

Tablo 5'de görüldüğü gibi insan kaynakları çalışanlarının beyaz yakalılarda örgütsel gelişme ile ilgili görüşleri incelendiğinde, %30 ile iletişim becerileri, %20 oranıyla stres yönetimi, takım çalışması ve kişisel gelişim eğitimlerine, %10 oranında zaman yönetimi, motivasyon ve iş güvenliği eğitimlerine ağırlık verdikleri belirlenmiştir.

Tablo 6. İnsan Kaynakları Çalışanlarının Mavi Yakalılarda Örgütsel Gelişme Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Değerleri

Örgütsel Gelişme	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**J**	**f**	**%**
(1)İşbaşı eğitim		√				√	√	√	√	√	6	60
(2) İş güvenliği eğitimleri	√	√		√	√	√			√		6	60
(3) İlkyardım eğitimi		√									1	10

Tablo 6'da görüldüğü gibi insan kaynakları çalışanlarının mavi yakalılarda örgütsel gelişme ile ilgili görüşleri incelendiğinde, %60 ile işbaşı eğitimleri ve aynı oranla iş güvenliği eğitimlerinin yer aldığı, bunları %10 ile ilkyardım eğitiminin izlediği belirlenmiştir. Çalışılan iş koluna göre ise otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanları mavi yakalılarda örgütsel gelişme için işbaşı eğitimlerini öne çıkarırken, turizm iş kolunda insan kaynakları çalışanları iş güvenliği eğitimlerini öne çıkardıkları görülmektedir.

3.1. Turizm işkolundaki insan kaynakları çalışanlarının nepotizmin oranı hakkındaki görüşleri:

"Turizm ile ilgili % 40 olabilir" (A).

"Şimdi sezonda aldığımız, çıkarttığımız elemanların yüzde yüz üzerinden bakarsak, benim şuana kadar karşılaştığım %15. Her yüz kişiden bir on, on iki tanesi benim şeyimdir, bir tanıdık, rica, arkadaş, akraba vesilesiyle ve tanısıyla almış olduğumuz kişilerdir ki bunlarda işe uygunsa alıyoruz (B).

"Evet, karşılaştım. %10 oranında diyebilirim" (C).

"Duyduğum aile bireylerinin çalışma hayatına alınması işi bilip bilmediğine bakılmadan; işi biliyorsa, bu işte uzmansa, bu işin ehliyse sıkıntı yok bence. Oran vermek gerekirse, çok olduğunu düşünmüyorum. %40 gibi düşünürüm, düşünebilirim" (D).

"Yani; bizde olmadığı için ben genel olarak diğer işletmelere bir şey söyleyemem" (E).

3.2. Otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarının nepotizmin oranı hakkındaki görüşleri:

"Yok, hiç karşılaşmadım; çünkü dediğim gibi yani bizim sektörün canlı dinamik bir sistem. Yani burada, işte ne bileyim o senin akraban, bu benim amcamın oğlu, o şey… Olmuyor. Niye?, Burada verimli olabilmesi önemli; arabayı zamanında yapabilmesi, müşteriyi memnun edebilmesi, sağlam ve sağlıklı bir şekilde tamir edebilmesi önemli bizim için" (F).

"Olur, muhakkak oluyor, kayırma oluyor çünkü şöyle bir durum var ne kadar farklı bir mecradan başvurup kabul olsa da birinin tanıdığıyla ya da daha önceden gördüğü yani nasıl çalıştığını bildiği birisini işe daha rahat alabiliyor. Yani ben yaklaşık bir yıldır buradayım bir defa belki hatırladığım bir defa oldu yani"(G).

"Eş, dost kayırmacılığına rastladım. %10 olarak diyebilirim" (H).

"Ya, otomotiv sektöründe şu oluyor, yani mesela özellikle beyaz yakalılarla ilgili, insanlar güvendiği insanlarla çalışmak istiyor. Ha! tanıdığı, akrabası, eşi dostu, güvenebildiği, tanıdığı kişilerse çok rahat çalışılabiliyor. Eş anlamında çok, mesela bir defa bizim işyerimizde çalıştı karı koca, çalışıyorlardı yani. Eş, koca servis müdürüydü eş sigortadaydı. Çok uyumlu olmadı, yani kendi aralarında değil, şirket içerisinde sıkıntı oldu. Otomotiv sektöründe %20- %30 diyebilirim"(I).

"Meslek hayatım boyunca; akrabalarıyla ilgili olarak ısrarcı olanlar işe alınması konusunda alındıktan sonra da onların hatalarını yüksek oranda tolerans gösteren yöneticilerle çalıştım, böyle tecrübelerim oldu. Aileden üyelerin aile şirketlerinin özellikle bünyede çalıştığında yapılmaması gereken hem etik hem de kurumsal hatalara göz yumulduğunu gördüm hani bu tip örnekler verebilirim. Yüz yöneticiden belki iki tanesinde diyebilirim (J).

4. Sonuç

Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, turizm (A, B, D, E) ve otomotiv (G, H, J) iş kollarındaki insan kaynakları çalışanlarının görüşlerine göre, işe personel alma sürecinde beyaz yakalı adayların ve mavi yakalı adayların çoğunlukla internetten başvuru yaptıkları, bunu adayların özgeçmişlerinin insan kaynakları çalışanlarınca, departman müdürleri ve yöneticilerce incelenmesi takip etmektedir. Mavi yakalı adaylarda işe personel almada doğrudan kuruma başvuru yapılması ve iş kur aracılığıyla başvuru yapılması farklı seçenekler olarak ortaya çıkarken hem mavi yakalılarda hem de beyaz yakalılarda halen gazete ilanları eşit oranda kullanılırken, eşit oranda olmasa da referansın işe personel almada kullanıldığı belirlenmiştir.

İşe personel almada beyaz yakalı adaylarla yapılan görüşme hakkında turizm ve otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarının görüşlerine göre; iletişim becerisi (A, D,E, G, H, J), iş deneyimi (A, C, D, E, H, I) ve kılık kıyafet (A, B, D) öne çıkan unsurlarken, işe personel alma sürecinde mavi yakalı adaylarla yapılan görüşmede iş deneyimi (A, B, C, D, G) ve teknik beceri (C, F, H) öne çıkan unsurlardır.

İşe personel almada beyaz yakalı adaylara uygulanan testler hakkında turizm ve otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarının görüşlerine göre; Kişilik, yetenek ve yabancı dil testlerinin bu süreçte kullanıldığı belirlenmiştir. Turizm iş kolundaki üç insan kaynakları çalışanı (A,C,E) beyaz yakalı adayların işe alımlarında yabancı dil becerisinin ölçülmesi için yabancı dil testlerinin kullanıldığını ayrıca bunun dışında yine turizm iş kolundan bir insan kaynakları çalışanı (D) kişilik ve bir insan kaynakları çalışanı da (C) yetenek testlerinin kullanıldığını açıklamışlardır. Otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarından biri (J) beyaz yakalı adayların işe alımında hem kişilik testi kullanıldığını hem de yetenek testi kullanıldığını açıklamıştır. Ancak otomotiv iş kolundaki diğer insan kaynakları

çalışanları (F,G,H,I) beyaz yakalı adayların işe alımında herhangi bir test uygulanmadığını açıklamışlardır.

Beyaz yakalı adayların örgütsel gelişimi ile ilgili olarak turizm ve otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarının görüşlerine göre iletişim becerisi (A, D, E) takım çalışması (C, G) ve kişisel gelişim (C, J) eğitimlerinin öne çıktığı belirlenirken, mavi yakalı adaylarda işbaşı eğitimi (B, F, G, H, I, J) ve iş güvenliği (A, B, D, E, F, I) eğitimlerinin öne çıktığı belirlenmiştir.

Turizm ve otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarının görüşlerine göre örgütsel gelişmede ortaya çıkan zorluklar olarak önemli ölçüde iş görenlerin motivasyon eksikliği (B, D, G, H, I, J) ve zaman darlığı (A, B, C, D, E, J) olduğu belirlenmiştir.

Turizm iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarının görüşüne göre, turizm alanında nepotizmin yaygınlık oranı %2 ile %30 arasında değişmektedir. Otomotiv iş kolundaki insan kaynakları çalışanlarının görüşüne göre ise, otomotiv alanında nepotizmin yaygınlık oranı %10 ile %40 arasında değişmektedir.

KAYNAKÇA

Balcı, A. (2002). Örgütsel Gelişme, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Demirkol, Ş., Tuğral, S.M. (2007). İşletmelerde Personel Seçiminde Kullanılan Teknikler ve Analizler, *Sosyal Bilimler Dergisi, 2*, 22-34.

Izgar, H. (2008). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, 2.Baskı: Eğitim Akademi Yayınları, Konya.

Kaya D., Zerenler, M. (2014). Çalışma hayatında psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış, 1. Baskı: Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

Michaels, P. (2016). Is Nepotism Bad? A Look at The Pros And Cons Of This Hot-Button İssue, Smart Business Northern California, 9 (3), p.10, http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=7d1d0885-ebca-4042-ad1a44a8c648ad43%40sessionmgr4001&hid=4210&bdata=Jmxhbmc9dHImc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=113181550&db=bth, (Erişim: 18.07.2016).

Muscalu, E. (2015). Sources of Human Resources Recruitment Organization, *Management and Economics, 3 (79),* 351-359.

Özkanan, A., Erdem, R. (2015). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2, (4),* 7-28.

Özler, H., Özler, D.E., Gümüştekin, G.E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*, 437-450

Peçen, Ü., Kaya, N. (2013). Amerika Birleşik Devletleri Firmalarında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Organizasyonel İklim ve Organizasyonel Yenilikçilik Düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1) 2013, 95-111

Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). Örgütsel Davranış, (Çev. Edit.: İnci Erdem),14.Baskı: Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Secară, C. G. (2016). Recruition And Selection of Human Resources At Edp Group. *Lucrări Ştiinţifice Management Agricol*, *18*(2), 103-106

.

KURUMSAL ETİK VE KURUMSAL İTİBAR İLİŞKİSİ ÜZERİNE ÖZEL SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Dr. Özlem TUNA[13]

ÖZET

İşletmelerin sosyal beklentilere karşılık vermedeki uyumuyla ilgili bir kavram olan kurumsal etik (Mauro vd., 1999: 22), iş yaşamında neyin doğru, neyin yanlış olduğunu belirlemekte ve sosyo-ekonomik süreci tüm boyutlarıyla içine almaktadır (İlhan, 2005: 261). Genel olarak kavram, ahlaki kurallar, yönetmelikler, standartlar, kodlar ve davranışlara yönelik esaslarda kendini göstermektedir (Ussahawanitchakit, 2011: 4). Kurumsal itibar ise işletmelerin geçmiş faaliyetleri ve geleceğe yönelik beklentilerinin yakın rakiplerle karşılaştırıldığında algısal olarak tüm paydaşlara daha çekici gelmesidir (Musteen vd., 2010: 498). Kurumsal itibar, işletmeler ve paydaşları arasındaki iletişimin bir parçasıdır. Bu nedenle etik standart ve ilkelere uyan işletmeler, paydaşlarının gözünde olumlu bir itibar yaratmış olacaktır. Olumlu itibar bir işletmeye statü sağlama, kabul edilme, ortaklık kurma (Van, 2013: 215), stratejik işbirliği oluşturma, yasalar ve hükümet kararları üzerinde daha fazla etkiye sahip olma ve daha yüksek çalışan ahlâkı ve sadakati gibi avantajlar sağlamaktadır. Aynı zamanda itibar, işletmelerin sosyal ve finansal başarı inşa etmesi kadar rekabet avantajı kazanmasında da çoğu kez önemli bir kavramdır (Aras ve Crowther, 2010: 571).

Bu çalışma, İstanbul'da faaliyet gösteren ve çok sayıda şubeye sahip dört özel hastanede yapılmıştır. Hastanelerin kurumsal etik uygulamaları paydaşların gözünden değerlendirilerek, etik uygulamaların kurumsal itibar üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Anketler ile elde edilen veriler kullanılarak, öncelikle mevcut durum betimlenmiş sonrasında değişkenler arasındaki ilişkiler için varyans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Varyans analizi sonucuna göre, kurumsal etik ve kurumsal itibarın, hastanelere ve paydaşlara göre karşılaştırması anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kurumsal itibar ile kurumsal etik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kurumsal etiğin, kurumsal itibar üzerindeki etkisine yönelik regresyon modeli de anlamlı bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Kurumsal Etik, Kurumsal İtibar, Paydaş Yönetimi, Sağlık Kurumları.

1. Giriş

Çok uzun süreden beri günlük yaşamda, iş dünyasında ve siyasette yaygın olarak kullanılan kurumsal itibar, geçmiş yıllarda uzun vadeli bir süreçte ve çoğunlukla paydaşlar arasındaki söylentilere dayanırken, günümüzde sosyal ağlar, web siteleri ve diğer anlık iletişim araçları sayesinde her an tetikte olunması gereken bir yapıya bürünmüştür. Yıkılması çok kolay olan işletme itibarının inşası oldukça zordur. İşletmelerin kurumsal itibarlarını başarılı bir şekilde yönetebilmeleri müşteri beklentilerine uygun ürün ve hizmet üretimine, liderin işletmenin itibarına katkı sağlayacak bir vizyon geliştirmesine, paydaşlarla arasındaki duygusal bağa, işletmenin yetenekli çalışanlara sahip olmasına ve onlar için zevkle çalışılabilecek iyi bir ortamın yaratılmasına, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması yolunda topluma katkılarda bulunulmasına ve paylaşılan bir kültüre sahip olunmasına bağlıdır (Feldman, Bahamonde, Bellido, 2014; Brady, 2005; Chun, 2005; Fombrun & Van Riel, 2004; Schwaiger, 2004; Cravens, Oliver, Ramamoorti, 2003). İşletmede alınan kötü bir karar, etik konulardan sapma ya da basit bir ihmal kurumsal itibarın zedelenmesine neden olabilir. Bu nedenle tüm paydaşlara karşı güvenin inşa edilmesi ve etik davranışlara önem verilmesi kurumsal itibarın sürdürülebilmesi için hayati bir öneme sahiptir (ERC, 2011: 8).

13 Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon Sağlık Yüksek Okulu, Afyonkarahisar, ozltuna@hotmail.com

Özellikle, 2001 yılından bu yana başta ABD olmak üzere tüm dünyada yaşanan işletme skandalları, dikkatleri işletmelerde yaşanan etik dışı davranışlara yoğunlaştırmıştır. Enron, Arthur Anderson, Worldcom, Global Crossing ve Health South gibi şirketlerde yaşanan bu skandallar yatırımcı ve finansal kurumların sadece işletmelerin verimliliğine ve kârlılığına ortak olmadığını aynı zamanda kurumun etik profiline ve kurumsal itibarın lekelenmesinden kaynaklanan risklere de ortak olduğunu göstermiştir (Saylı ve Uğurlu, 2007: 85-90).

Ulusal ve uluslararası literatürde kurumsal etik ve kurumsal itibar kavramlarına ilişkin pek çok çalışma (Prieto, Phipps, Addae, 2014; Baldarelli, Gigli, 2014; Çakır, Özmen, Doğan, 2014; D'Souza, Taghian, Sullivan-Mort, 2013; Hillenbrand, Money, 2007; Silvija, Ksenija, 2016; Chan vd., 2016) olmasına rağmen iki kavramın ilişkisini araştıran az sayıda çalışma (Leiva, 2014; ERC, 2011; Walker, Dyck, 2014; Saylı, vd., 2009) bulunmaktadır. Sağlık sektöründe ise bu ilişkiyi ele alan her hangi bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışmayla bu yöndeki eksiklik giderilmeye çalışılmıştır.

2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, özel hastanelerde kurumsal etik uygulamalarının kurumsal itibar üzerindeki etkisini belirlemektir. Buna göre araştırmanın temel hipotezi: "*Kurumsal etik kurumsal itibar üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir*" şeklinde kurulmuştur. Araştırmada ayrıca, kurumsal etik ve kurumsal itibara ilişkin paydaş görüşleri, hastanelere ve paydaşlara göre karşılaştırılmıştır.

3.Yöntem

Araştırmada veri toplama tekniği olarak üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların bazı bireysel özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorular, ikinci bölümde kurumsal etik ölçeği ve son bölümde ise kurumsal itibar ölçeği yer almaktadır. Çalışmada kullanılan kurumsal etik ölçeği Sims ve Gegez (2004)'in çalışmalarında kullandıkları 30 maddeden oluşan ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır. Kurumsal itibar ölçeği ise Fombrun ve Van Riel (1997) tarafından geliştirilen "Kurum İtibarı Ölçeğinden" yararlanılarak hazırlanmıştır. Temel itibar bileşenlerini içeren ve 23 maddeden oluşan ölçek, sağlık hizmeti veren özel hastanelere uyarlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ankette, "Kurum İtibarı Ölçeğinden" (Fombrun ve Van Riel: 1997) ürün ve hizmetler, çalışma ortamı, sosyal sorumluluk, vizyon ve liderlik ile duygusal çekicilik bileşenleri alınmış, araştırmanın yapılacağı kurumların özelliğinden dolayı finansal performans bileşeni çıkartılarak Cravens vd. (2003) ve Financial Times (2000)'ın araştırmalarında kullandığı kurum kültürü bileşeni eklenmiştir. Ayrıca bahsi geçen ölçek Tuna ve Kılıç (2015) tarafından "Çevresel ve Sosyal Duyarlılığın Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışmalarında da kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler 5'li Likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuş olup, her bir maddeye ilişkin katılım düzeyleri Hiç=1, Az=2, Orta=3, Çok=4 ve Tam=5 şeklinde puanlandırılmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde hizmet veren tüm özel hastaneler oluşturmaktadır. Nicel bir araştırma niteliğinde olan bu çalışmada çeşitli kısıtlardan dolayı İstanbul'da faaliyetlerini sürdüren 4 özel hastane örneklem olarak alınmıştır. Memorial, Florence Nightingale, Medical Park ve Amerikan hastanelerinde 100'er adet yapılan anketler 200 sağlık çalışanı ve 200 hasta/hasta yakınına uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarının %34'ünü hemşireler, %17'sini doktorlar ve %49'unu diğer idari sağlık çalışanı oluşmaktadır. Toplamda 400 kişiyle gerçekleştirilen anketler, profesyonel yardım alınarak yapılmış ve bu sayede geri dönüşü kesinleştirilmiş yani istenen sayıda anketin yapılması sağlanmış, eksik ve yarım bırakılmış soru formlarıyla karşılaşma riski ortadan kaldırılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 18.0 for Windows programı kullanılmış olup, öncelikle frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi istatistikler ile mevcut durum betimlenmiş, değişkenler arasındaki ilişkiler için varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Ayrıca, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır.

4. Bulgular

Katılımcıların cinsiyet ve yaşlarına göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre, katılımcıların %47,3'ünü kadınlar, %52,7'sini ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %38,5'i 18-29 yaş, %37,5'i 30-39 yaş, %16'sı 40-49 yaş ve %7,5'i ise 50 ve üzeri yaştakilerden oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet ve Yaşlarına Göre Dağılımı

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	189	47,3
	Erkek	211	52,7
Yaş	18-29	154	38,5
	30-39	150	37,5
	40-49	64	16,0
	50 ve üzeri	32	7,5

Araştırmada kullanılan kurumsal etik ile kurumsal itibar ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler ve güvenirlik katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2'deki bulgular, İstanbul'da faaliyet gösteren dört özel hastaneye yönelik paydaşların genel görüşlerini ortaya koymaktadır. Buna göre paydaşların genel görüşlerine ilişkin aritmetik ortalama kurumsal etik için $\overline{X}$ =3,97; kurumsal itibar içinse $\overline{X}$ =3,93 olarak bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde 5'li Likert tipi ölçekte kurumsal etik ve itibar düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede bu istatistikler, paydaşların bahsi geçen 4 özel hastaneye yönelik olumlu bir yaklaşım içerisinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kurumsal etiğe ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının kabul edilebilir düzeyde; kurumsal itibara ilişkin genel katsayının ise iyi düzeyde olduğu yani her iki ölçeğinde iç tutarlılığının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Bazı Betimsel İstatistikler ve Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde sayısı	$\overline{X}$	SS	Cronbach's Alpha
Kurumsal Etik	13	3,97	0,65	0,759
Duygusal Çekicilik	3	3,93	0,66	0,760
Ürün/Hizmetler	4	3,94	0,69	0,718
Vizyon ve Liderlik	4	4,14	1,01	0,830
Çalışma Ortamı	3	3,86	0,76	0,638
Sosyal Sorumluluk	3	3,92	0,75	0,712
Kurum Kültürü	6	3,80	0,55	0,675
Genel Kurumsal İtibar	23	3,93	0,49	0,863

Tablo 3'de kurumsal etik ve kurumsal itibar arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizlerinin sonuçları verilmiştir. Sonuçlara göre kurumsal etik ile kurumsal itibar arasında orta, pozitif yönlü ve anlamlı (r=0,554) bir ilişki bulunmuştur. Kurumsal itibarın bileşenlerinden "duygusal çekicilik" ve kurumsal etik arasında çok zayıf; "sosyal sorumluluk, kurum kültürü, ürün/hizmetler ve çalışma ortamı" ile zayıf; "vizyon ve liderlik" ile orta düzeyli ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3. Kurumsal Etik ve Kurumsal İtibar Arasındaki İlişkiye Yönelik Koralesyon Katsayıları

Değişkenler	Kurumsal Etik
Duygusal Çekicilik	0,144*
Ürün/Hizmetler	0,363*
Vizyon ve Liderlik	0,574*
Çalışma Ortamı	0,391*
Sosyal Sorumluluk	0,276*
Kurum Kültürü	0,344*
Genel Kurumsal İtibar	**0,554***

*$p<0,01$

Tablo 4'de kurumsal etiğin kurumsal itibar üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre, bağımsız değişken olarak ele alınan kurumsal etik (KE) uygulamalarının, bağımlı değişken olarak ele alınan kurumsal itibar (Kİ) üzerindeki etkisine yönelik regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=176,653; p<0.05). Tablo 4'deki t değeri, kurumsal etiğin

kurumsal itibar üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgu korelasyon katsayılarındaki bulguyu desteklemektedir. Diğer bulgular dikkate alındığında değişkenler arasındaki regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

Kİ = 2,267 + 0,418 × KE

Bu modele göre, kurumsal etikte meydana gelen bir birimlik artış kurumsal itibar üzerinde 0,418'lik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 4. Kurumsal Etiğin Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	**β_j**	**SE**	**t**	**p**	**ANOVA**
Sabit	2,267	0,127	17,903	0,000*	F=176,653
Kurumsal Etik	0,418	0,031	13,291	0,000*	p=0,000*

**p<0,01 Bağımlı değişken: Kurumsal itibar*

Tablo 3'teki korelasyon ve Tablo 4'teki regresyon analizi sonuçları, kurumsal etik uygulamalarının kurumsal itibar üzerinde oldukça etkili olduğunu göstermektedir ki buda araştırma hipotezinin "*Kurumsal etik kurumsal itibar üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*" gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Kurumsal Etik ile Kurumsal İtibarın Paydaşlara Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	**Paydaş**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**p**
Kurumsal etik	Sağlık çalışanı	3,73	0,52		
	Hasta-hasta yakını	4,20	0,68	7,708	0,000*
Kurumsal itibar	Sağlık çalışanı	3,79	0,51		
	Hasta-hasta yakını	4,06	0,43	5,610	0,000*

**p<0,01*

Kurumsal etik ve kurumsal itibara yönelik değerlendirmelerin, paydaşlara göre karşılaştırması T-testiyle yapılmış ve analiz sonucunda katılımcıların değerlendirmelerinde, paydaşlara göre anlamlı bir farklılık (p=0,000< 0,01) görülmüştür. Aritmetik ortalama değerlerine göre hasta/hasta yakınlarının hem kurumsal etik ($\overline{X}$=4,20), hem de kurumsal itibara ($\overline{X}$=4,06) ilişkin görüşlerinin; sağlık çalışanlarının kurumsal etik ($\overline{X}$=3,73) ve kurumsal itibara ($\overline{X}$=3,79) ilişkin görüşlerinden daha olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Kurumsal Etik ve Kurumsal İtibarın Sağlık Çalışanlarının Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	**Meslek grubu**	$\overline{X}$	**SS**	**Anova**
Kurumsal etik	Hemşire	3,74	0,62	
	Doktor	4,01	0,37	F=6,652 p=0,002*
	Diğer	3,63	0,45	
Kurumsal itibar	Hemşire	3,74	0,53	
	Doktor	4,07	0,48	F=6,212 p= 0,002*
	Diğer	3,73	0,48	

**p<0,01*

Analiz sonucunda her iki ölçek içinde katılımcıların değerlendirmelerinin, meslek gruplarına göre anlamlı bir farklılık (p=0,002<0,01) gösterdiği söylenebilir. Aritmetik ortalama değerlerine göre doktorların, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarına göre kurumsal etik ve itibara ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

5.SONUÇ

Bu araştırmanın sonucunda, kurumsal etik ve kurumsal itibar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki kurumsal itibar bileşenlerinden vizyon/ liderlik ve çalışma ortamı ile kurumsal etik arasında güçlü iken; duygusal çekicilik, sosyal sorumluluk, ürün/hizmetler ve kurum kültürü ile arasında daha zayıf bulunmuştur. Vizyon/ liderlik ve çalışma ortamı ile kurumsal etik arasındaki güçlü ilişkiyi bu iki bileşenin kapsamları ile ilişkilendirmek yanlış olmayacaktır. Vizyon ve liderlik bileşeni genel olarak, işletme yönetiminin kurumsal yönetişim ilkelerine bağlı ve toplumun değer yargılarına uygun hareket ederek tüm paydaşlarla iyi ilişkiler geliştirilmesine yönelik faaliyetlerini kapsamaktadır. Çalışma ortamı ise, işletmenin ne kadar iyi yönetildiği ve çalışanların kalitesi ile ilgilidir. Ahlaki kurallar, yönetmelikler, standartlar, kodlar ve davranışlara yönelik esaslarda kendini gösteren etik uygulamalar, işletme faaliyetlerini şekillendirmektedir. Regresyon analizi sonuçları da araştırma yapılan hastanelerde kurumsal etik uygulamaların kurumsal itibar üzerinde oldukça etkili olduğu görüşünü destekler niteliktedir.

Varyans analizi ve T- testi sonuçları kurumsal etik ve kurumsal itibara ilişkin görüşlerin katılımcıların cinsiyetlerine ve eğitimlerine göre anlamlı bir faklılık göstermediğini; hastanelere, paydaşlara ve meslek gruplarına göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Hasta/hasta yakınlarının, etik uygulamalara ve itibara ilişkin görüşleri hastane çalışanlarına göre daha olumlu bulunmuştur. Bu durumu çalışanların bağlı bulundukları hastanedeki işleyişe ilişkin daha fazla bilgiye sahip olmalarına; doktorların kurumsal etik ve itibara ilişkin görüşlerinin diğer meslek gruplarına göre daha olumlu olmasını ise idari ve mali haklarının diğer çalışanlardan daha iyi olmasına bağlamak mümkündür.

Sonuç olarak, sağlık kurumlarının kurumsal itibarlarının artmasını mevcut yasa, yönetmelik, tüzük ve mevzuata tam olarak uyulması; çalışan, hastane yöneticisi ve hissedarların maddi nitelik taşıyan bilgiyi dışarıya sızdırmaması; tanıdık ve eş dosta öncelik tanınmaması; hastalar ve çalışanlar için ayrımcılığın hiçbir türünün benimsenmemesi; rüşvet alınarak kural dışı işlem yapılmaması gibi kurumsal etik uygulamalarla ilişkilendirmek mümkündür.

KAYNAKÇA

Aras, G. & Crowther, D. (2009). Corporate Sustainability Reporting: A Study in Disingenuity?, *Journal of Business Ethics,* Vol.87: 565-576.

Baldarelli, M. G., Gigli, S. (2014). Exploring the Drivers of Corporate Reputation Integrated With a Corporate Responsibility Perspective: Some Reflections in Theory and in Praxis, Journal of Management&Governance, vol. 18, pp.589-613.

Chan, K. , vd., (2016). A Citation Analysis of Business Ethics Research: A Global Perspective, Journal of Business Ethics. Jul, Vol. 136, Issue 3, pp. 557-573.

Chun, R. (2005). Corporate Reputation: Meaning and Measurement, International Journal of Management Reviews, Vol. 7 , Issue 2, pp. 91–109.

Cravens, K., Oliver, E.G.& Ramamoorti, S. (2003). "The Reputation Index: Measuring and Managing Corporate Reputation", *European Management Journal*, Vol. 21,No. 2, s: 201-212.

Çakır,T., Özmen, A.& Doğan, İ. (2014). The Relationshıp Between Employees' Perceptions Towards Sectoral Reputation and Corporate Reputation In Health Care Institutions and the Effective Factors, Journal of Yasar University , 9(33), pp. 6083-6098.

D'Souza, C., Taghian, M.& Sullivan-Mort, G. (2013). Environmentally Motivated Actions İnfluencing Perceptions of Environmental Corporate Reputation, Journal of Strategic Marketing, Vol. 21, No. 6, pp.541–555.

ERC (Ethics Resource Center) (2011). **Building a Corporate Reputation of Integrity, pp.1-13.**

Feldman, P.M., Bahamonde, R.A. & Bellido, I.V. (2014). A New Approach for Measuring Corporate Reputation, FORUM, São Paulo , Vol. 54 , N. 1, jan-fev., pp. 53-66.

Financial Times (2000). FT survey: World's most respected companies, 15 December.

Fombrun, C. and Van Riel, C. (2004). Managing Your Company's Most Valuable Asset: Its Reputation, *Critical Eye*, September-October, pp. 70-75.

Fombrun, C.J. and Van Riel, C.B.M. (1997). The reputational landscape,. *Corporate Reputation Review*, *1*(1), 5–13.

Hillenbrand, C. & Money, K. (2007) Corporate Responsibility and Corporate Reputation: Two Separate Concepts or Two Sides of the Same Coin?, Corporate Reputation Review, Vol. 10, No. 4, pp. 261–277.

İlhan, S. (2005). İş Ahlâkı: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt VII, Sayı 2: 258-275.

Leiva, R. (2014). Corporate Reputation and Corporate Ethics: Looking Good or Doing Well, University of Navarra, Working Paper No: 05/14, November,

Mauro, N., Natale, S. M. & Libertella, A. F. (1999). Personal Values, Business Ethics And Strategic Development, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 6, Isues: 2.

Musteen, M., Datta, D.K. & Kemmerer, B. (2010). Corporate Reputation: Do Board Characteristics Matter?, British Journal of Management, Vol. 21: 498-510

Prieto, L.C., Phipps, S.T. A.& Addae, Y. I. (2014). Is Wal-Mart A Socıal Enterprıse? An Exploratıon Of The Relatıonshıp Between Corporate Reputatıon, Corporate Socıal Responsıbılıty & Fınancıal Performance, Academy of Strategic Management Journal, Volume 13, Number 2,p.51-60.

Saylı, H. vd. (2009). Etik, Kurumsal İtibar Ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.2, pp.171-180.

Schwaiger, M. (2004). Components and Parameters Of Corporate Reputatıon – An Empirical Study, Schmalenbach Business Review , Vol. 56, January, p. 46 – 71.

Sims, R.L., Gegez, E. (2004). Attitudes Towards Business Ethics: A Five Nation Comparative Study, *Journal of Business Ethics*: 253-265.

Silvija, V. Ksenija, D. (2016). Impact of Commitment to Business Ethics to Nonfinancial Business Performance, Interdisciplinary Description of Complex Systems. 2016, Vol. 14 Issue 2, p165-181.

Tuna, Ö. & Kılıç, İ. (2015). The Effect Of Environmental and Social Sensitivities on Corporate Reputation, *International Health and Medicine Conference*, St Hugh's College, Oxford, 25th-27th June.

Ussahawanitchakit, P. (2011). Accounting Sustainability, Business Ethics and Corporate Image: Evidence From Listed Firms In Thailand, *Journal of International Business and Economics*, Vol.11, No. 4: 1-10.

Van, D. (2013). Reputational Risk Management in the Corporate World, Keeping Good Companies, May: 215-220 http://www.dewintern.com.au/wp-content/uploads /2013/05/CSA-Reputation -Risk-Management-May2013.pdf rept.-van p.215.

Walker, K., Dyck, B.(2014.) The Primary Importance of Corporate Social Responsibility and Ethicality in Corporate Reputation: An Empirical Study, Business and Society Review, Vol. 119:1, pp. 147–174.

SESSİZLİK İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İLETİŞİM POLİTİKASI EKSENİNDE NASIL YORUMLAMALI?

Nadire Çerezci BAYCAN

İstanbul Üniversitesi, nadirecerezci@yahoo.com

Fatih SEMERCİÖZ

İstanbul Üniversitesi, fsemerci@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sessizlik ikliminin çalışanlar tarafından algılanan boyutlarını ve bu boyutların sessizlik davranışı üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Sessizlik iklimi ve sessizlik davranışı doğası itibariyle ölçülmesi zor kavramlardır. Şirketlerin veya çalışanların içerik itibariyle olumsuz olarak niteleyecekleri soru formlarıyla ölçülmeleri, araştırmaya katılan çalışanların cevaplama aşamasında dahi sessizlik davranışı gösterebilmelerine zemin hazırlamaktadır. Bu çalışma kapsamında, sigorta sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanlarına anket uygulanmıştır. Sessizlik iklimi soru formu içerisinde yer alan ve iletişim kanallarını incelemeyi amaçlayan soruların yanıtları üzerinden iletişim politikası irdelenmeye çalışılmıştır. Açık iletişim kanalları, örgüt içi bilgi paylaşımını ve çalışanların fikirlerini dile getirmelerini kolaylaştırır. Sessizlik ikliminin algılanmasında, literatür ile uyumlu olarak, üst yönetimin ve yöneticilerin sessizliğe karşı tutumu ile iletişim fırsatlarının temel boyutları oluşturduğu görülmüştür. Yöneticilerin açık olmak yönündeki olumlu tutumlarının sessizlik davranışını azaltacak yönde bir etkisi olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Sessizlik İklimi, Organizational Climate, Climate Of Silence, Organizational Silence.

1.Giriş

Örgütsel sessizlik, değişim ve gelişimin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir (Morrison ve Milliken,2000). Çalışanların, şirketlerin en büyük silahı olduğu günümüzde, çok sesliliğin yaratacağı sinerji ve inovasyon rekabetin en güçlü kozu olacaktır. Bu bağlamda, çalışanların gerek örgüt içi politikalar, iş süreçlerine ilişkin hatalar gerekse işletmeyi ileri götürecek yenilikçi fikirler konusunda önerilerini çekinmeden paylaşmaları arzulanmaktadır. Ancak bu sayede verimli geri beslemeler alınabilir, çalışan düzeyinde daha net görülebilen hataların yönetim tarafından fark edilmesi ve giderilmesi söz konusu olur.

Pinder ve Harlos (2001) sessizliğe sebep olabilecek örgütsel faktörler olarak Haksızlık Kültürünü, Sessizlik İklimini ve Sağır Kulak Sendromunu saymışlardır. Morrison ve Milliken (2000), örgütün içindeki mesele ve problemler hakkında konuşmanın yararsız ve hatta tehlikeli olduğuna dair, çalışanlar arasında yaygınlaşan inanışı "sessizlik iklimi" olarak adlandırmaktadırlar. Sessizlik iklimi bireylerin bir süre sonunda örgütsel problemlere karşı kör ve sağır olmaları gibi yan etkileri de beraberinde getirecektir. Bu nedenle algılanan sessizlik ikliminin dinamiklerinin tespit edilip giderilmeye çalışılması, sağlıklı örgütsel karar alma süreçlerinin önünü açacaktır.

Sessizlik ikliminin dinamikleri olarak üç faktörün var olduğu öne sürülmüştür.

1)Örgütsel yapı ve politikalar, 2) Yönetsel uygulamalar, 3) Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki demografik benzerlikler veya ayrılıklar (Morrison ve Milliken,2000). Bu çalışmadan esinlenen Vakola ve Bouradas (2005), çalışanların sessizlik iklimi algılarını makro ve mikro düzeylerde incelemeye çalışmış, üst yönetimin sessizliğe karşı tutumunu makro düzey kabul ederken, yöneticinin tutumunu mikro düzey olarak ele almışlardır. Örgütteki iletişim fırsatlarını da dinamiklerden biri olarak incelemişlerdir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanın sessizlik iklimi algısını, sessizlik ikliminin boyutları üzerinden ölçmek ve örgütsel sessizlik davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışma, birinci yazarın doktora tezinin araştırma modelinde yer alan bir kısım değişkenler arası ilişki ve etkilerin gözlemlenmesini sağlamak üzere bir ön çalışma niteliği de taşımaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1.Sessizlik İklimi

Örgütsel sessizlik esasen, başlangıç noktası;
1)Yöneticilerin olumsuz geri besleme korkusu,
2) Yöneticiler tarafından benimsenen örtülü inanışlara dayanan bir çıktıdır.

Bu tür yapı ve uygulamalar "sessizlik iklimi" olarak adlandırabileceğimiz ortamın gelişmesinde rol oynar. Sessizlik iklimi; çalışanlar arasında, örgütsel problemler hakkında konuşmanın yararsız ve tehlikeli olduğu kanısının yaygınlaşmasıdır. Böyle bir iklim oluştuğunda o örgütteki eğilim ses yerine sessizlik olacaktır.

Morrison ve Milliken (2000), sessizliğe sebep olacak faktörlerin varlığına karşın (merkezi karar alma, yukarı doğru geri beslemenin yokluğu, çalışan girdilerine agresif tepkiler vb.), benzerlik, süreklilik, dayanışma ve yoğun sosyal bağların güçlü bir sessizlik ikliminin gelişme ihtimalini düşüreceğine inanmaktadır.

Etkileşimci iklim düzeni ise "sembolik etkileşimcilik" düşünce okulundan gelir (Blumer,1969). Bu düşünce okuluna göre anlam "verilmiş" bir şey değildir, insanlar arasındaki etkileşimden ortaya çıkar. Buradan hareketle farklı departmanlarda çalışanlar, sosyal etkileşim sayesinde görüş ve deneyimlerini paylaşarak, türlü iş koşullarının getirdiği durumları anlamalarını sağlayacak ortak bir anlayış geliştirirler. Bu perspektiften hareketle, sessizlik ikliminin sadece örgütün ve işyerinin nesnel özelliklerinden kaynaklanmadığı, sosyal etkileşimin rol oynadığı sübjektif süreçlerin de etkili olduğu söylenebilir.

Peter Senge (1999), sessizlik iklimini şöyle tanımlamaktadır:

Örgütler, çalışanların problemleri kendi görev alanlarında saklama eğiliminde olduğu birer silo anlayışı ile idare edilmektedir ve silolar arasındaki etkileşim reddedilmektedir. Sonuç olarak çalışanlar, bu sorunları gizlice tartışma eğilimine girer bu da memnuniyetsizlik iklimini pekiştirir, sorunlar saklı kalır ve böylece tartışılmaz hale gelir. Bazı yöneticiler; korku, tehdit ve sessizliğin hakim olduğu çevrelerde öyle uzun yıllar çalışmışlardır ki başka türlü bir çalışma ve davranış biçimi hayal edemezler. Açık olmanın önündeki bunca engel sessizlikle sonuçlanır, memnuniyetsizliğin varlığını pekiştirir ve örgüte yeni katılanlar için "sessiz" örnekler yaratır (Vakola ve Bouradas,2005).

Vakola ve Bouradas (2005)'a göre algılanan sessizlik ikliminin üç boyutu vardır:
1)Üst yönetimin sessizliğe karşı tutumu
2)Yöneticinin sessizliğe karşı tutumu
3)İletişim Fırsatları

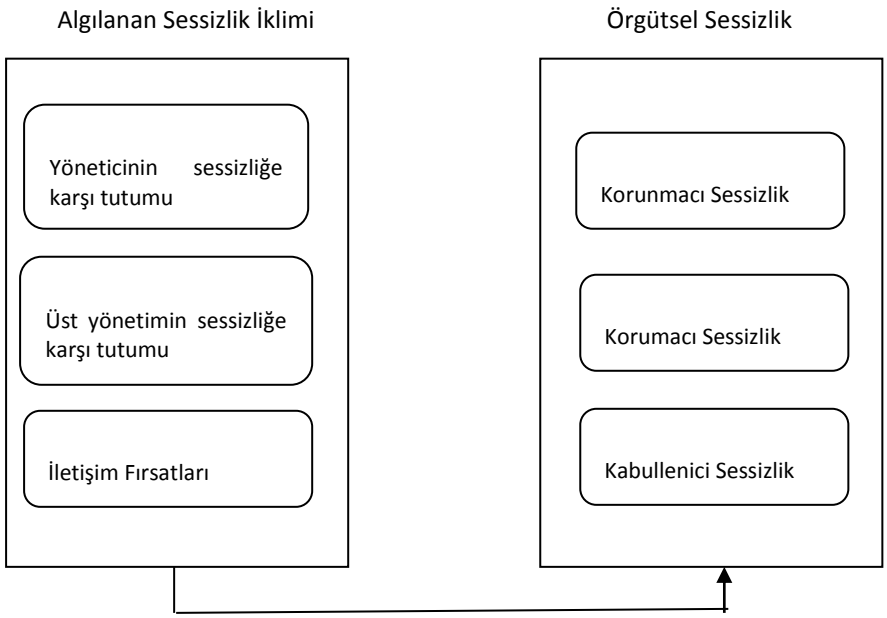
2.2.İletişim Politikası

Morrison ve Milliken (2000)'e göre, otoriteye koşulsuz boyun eğen ve eleştirmeden her emri kabul eden bir kültürel öğretiden gelen çalışanları (yani güç mesafesi fazla olan), görüşlerini açıkça dile getirmeye cesaretlendirmek, yöneticiler açısından epey zor olacaktır. Aynı şekilde, bu kültürlerden gelen yöneticiler de çalışanları, fikirlerini açıkça dile getirmeye teşvik etmek konusunda isteksiz ve yetersiz olabilirler. Bu tarz yöneticiler merkezi karar alma sisteminin etkinliğine inanırlar.

Yöneticiler örgütsel hiyerarşilerde dikey ve yatay iletişim kanallarının güvenli biçimde açık hale getirilmesini destekleyen bir iklim yaratacak olurlarsa, tüm takım üyeleri görüş ve önerilerini daha fazla dile getirirler.

2.3.Örgütsel Sessizlik

İş gören sessizliği ilk olarak Hirschman (1970) tarafından tanımlanmaya çalışılmış, bağlılık ile eş anlamlı yapıcı bir tepki olarak çerçevelenmiştir (Çakıcı, 2007). Hirschman sesi ise, itiraz veya yöneticilere/daha üst otoritelere başvuru olarak ele almıştır. Daha sonra Johannesen (1974) örgütsel sessizliği; çalışanların diğerlerinden kasıtlı olarak bilgi saklaması olarak tanımlamıştır. Morrison ve Milliken (2000), çalışanların örgütteki problemler hakkında sessiz kalmaya mecbur hissettiklerine dikkat çekmiştir. Pinder ve Harlos (2001) örgütsel sessizliği; örgüt çalışanlarının örgütsel durumlarla ilgili konulara ilişkin davranışsal, bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini, koşulları değiştirme ve düzeltme olanağı bulunan yöneticilere bilerek ve isteyerek söylememesi olarak ifade etmişlerdir (Taşkıran,2010). Morrison ve Milliken (2000) sessizliği örgütsel açıdan ele alıp çalışanların örgütle ilgili problemler konusunda fikir beyan etmemelerine odaklanırken, Pinder ve Harlos (2001) sessizliği bireysel açıdan ele almış ve örgütsel problemlerin çözümünde faydalı olabilecek fikirlerini, örgüt içindeki haksızlığa bir tepki olarak kasten sakındıklarına dikkat çekmişlerdir. Bu sebeple sessizliğin iki türü olduğunu ileri sürmüşlerdir; 1) Razı Olma (Acquiescent Silence) , 2) Kendini Koruma (Quiescent Silence). Dyne, Ang ve Botero (2003) ise sessizliğin üç türünü tanımlamışlardır. Bu modele göre çalışan pasif ise 1) Razı Olma (Acquiescent Silence), 2) Kendini Koruma (Quiescent Silence) çalışan proaktif ise 3) Pro-sosyal Sessizlik (Prosocial Silence)'ten bahsedilir. Sessizlik Türleri yine Çakıcı (2008) tarafından 1)Kabullenici, 2) Korunmacı ve 3) Korumacı Sessizlik olmak üzere 3 tür olarak kabul edilmiştir. Sessiz kalmanın en önemli nedenlerinden biri de doğabilecek olumsuz sonuçlara veya cezalandırılmaya ilişkin korkudur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Literatürden yapılan yorumlar neticesinde, algılanan sessizlik ikliminin genel olarak örgütsel sessizliği etkilemesi beklendiğinden yukarıdaki araştırma modeline karar verilmiştir.

3. METODOLOJİ

3.1.Örneklem

Araştırma kapsamında özel sektör çalışanlarının tercih edilmesinin sebebi, kamu kuruluşlarındaki dikey organizasyon yapıları ve hiyerarşik ilişkiler nedeniyle örgütsel sessizlik davranışının daha yüksek olacağı kanısıdır. Anketimize katılmayı kabul eden sigorta firmasından 91 adet anket alınmış, eksik yanıtlanan sorular dolayısıyla 3 adedi iptal edilmiş olup, 88 anket çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri tabloda sunulmuştur.

Araştırmaya katılanların profiline bakıldığında; yanıtlayıcıların %56.8'i kadın, %43.2'si erkektir. %77.3'ünün 26-40 yaş arasında genellikle kariyerinin ortalarında, %93,3'ünün 0-20 yıl arasında kıdemi olan çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Ancak %58 gibi bir oranla, ağırlıklı olarak bulundukları şirkette 0-5 yıllık bir geçmişlerinin olduğu bu nedenle örgüt için "yeni" elemanlar olduğu değerlendirilebilir.

3.2.Veri Toplama Araçları

*Algılanan Sessizlik iklimi Boyutları*nın ölçülmesi amacıyla; Vocalo ve Bouradas (2005) tarafından geliştirilen ölçek (5'li Likert) kullanılarak bir soru formu hazırlanmıştır.

Örgütsel Sessizliğin ölçülmesi amacıyla; Van,Dyne ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe çevirisi Taşkıran (2010) tarafından düzenlenen ölçek (5'li Likert) kullanılarak bir soru formu hazırlanmıştır.

3.3.Verilerin Analizi

Veriler SPSS 20.0 paket programı üzerinde güvenilirlik analizleri, betimsel analizler, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1.Güvenilirlik Analizleri

Sessizlik İklimi ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.851, örgütsel sessizlik ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.871 bulunmuş olup her ikisi oldukça güvenilir kabul edilmiştir.

Algılanan Sessizlik iklimi ölçeğinde "Bu şirkette çalışanlar arasında sistemli bir bilgi ve tecrübe alışverişi var" ifadesi çıkarıldığında cronbach alpha değerinin 0.852, "Diğer departmanlardaki çalışma arkadaşlarıyla iletişim tatmin edici düzeydedir" ifadesi çıkarıldığında cronbach alpha değerinin 0.854 olacağı tespit edilmiş ancak çok büyük bir fark söz konusu olmadığı ve ölçek mevcut haliyle güvenilir bulunduğu için, bahse konu ifadelerin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Örgütsel sessizlik ölçeğinde yer alan "Korumacı Sessizlik" faktörü altında toplanan ifadeler çıkarıldığında cronbach alpha değerinin 0.880 değerine kadar yükseleceği gözlenmiş ancak ölçek mevcut haliyle güvenilir bulunduğu ve en yüksek ortalamaya sahip oldukları için, bahse konu ifadenin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

4.2.Faktör Analizleri

İlk olarak faktör analizi yapabilmenin ön koşulu ifadeler arasında belirli bir oranda korelasyon ilişkisi bulunmasıdır.

Tablo 1. Barlett ve KMO Değerleri

Kullanılan Ölçek	Bartlett Değeri	KMO Değeri
Algılanan Sessizlik İklimi	P=0,000	0,785
Örgütsel Sessizlik	P=0,000	0,824

4.3.Algılanan Sessizlik İklimi Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Uygulanan faktör analizi neticesinde, ifadelerin birinci faktöre çok yüklendiği ve faktör yükleri arasında 0,1'den daha az fark olan ve tek başına bir faktöre bağlanan ifadeler olduğu görülmüştür. Bu nedenle rotasyon uygulanmış ve örneklem sayısı çok fazla olmadığı için faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olan ifadeler geçerli kabul edilmiştir. Literatürden farklı olarak ifadeler, özdeğeri 1'den büyük olan dört faktör altında toplanmışlardır. Örneklemin yanıtlarına göre ortaya çıkan bu sonuç doğrultusunda faktörler "Üst yönetimin sessizliğe karşı tutumu", "Yöneticinin sessizliğe karşı tutumu" ve "Örgüt Düzeyinde İletişim Fırsatları" ve "Çalışan Düzeyinde İletişim Fırsatları" olmak üzere isimlendirilmiştir. Bu dört faktör toplamda ölçeğimizi %66.93 oranında açıklamaktadır.

4.4.Örgütsel Sessizlik Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Örgütsel sessizlik ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett değerleri faktör analizi yapılmasına uygun sonuçlar vermiştir. Uygulanan faktör analizi neticesinde, ifadelerin birinci faktöre çok ve dağınık biçimde yüklendiği ve faktör yükleri arasında 0,1'den daha az fark olan ifadeler olduğu görülmüştür. Bu nedenle rotasyon uygulanmış ve örneklem sayısı çok fazla olmadığı için faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olan ifadeler geçerli kabul edilmiştir. Literatür ile uyumlu biçimde, ifadeler özdeğeri 1'den büyük olan üç faktör altında toplanmışlardır. "Korunmacı Sessizlik", "Korumacı Sessizlik" ve "Kabullenici Sessizlik". Bu üç faktör toplamda ölçeğimizi %71,63 oranında açıklamaktadır.

4.5.Hipotezlerin Test Edilmesi

Faktör analizi sonrası, bazı ifadelerin yeni bir boyut altında toplandıkları bazılarının ise literatürden farklı olarak başka boyutların altına bağlandığı görülmüştür. Araştırma modelinde bir değişiklik yapılarak sessizlik iklimine dördüncü alt boyut eklenmiştir. Yeniden çizilen araştırma modeline göre kurulan hipotezlerin testleri yapılmıştır.

Algılanan sessizlik iklimi ölçeğinin boyutları itibariyle aritmetik ortalamalarını yorumlayacak olursak, ölçeğin genel olarak ve boyutları bazında ortalamanın üzerinde puanlar aldığını görebiliriz. Bu durum, üst yönetimin ve yöneticilerin tutumlarının, sessizliği azaltmak yönünde yapıcı olduğu ve iletişim fırsatlarının da mükemmel olmasa da yeterli seviyede sağlandığı şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel sessizlik ölçeğinin boyutları itibariyle aritmetik ortalamalarını yorumlayacak olursak, ölçeğin genel olarak ve boyutları bazında ortalamaya yakın puanlar aldığını görebiliriz. Bu durum, ankete katılanların genel olarak orta puana yakın cevaplar verdikleri, dolayısıyla sessizlik davranışı sergilemedikleri şeklinde yorumlanabilir. Korumacı sessizliğin ortalamanın üzerinde puan alması korumacı sessizlik düzeyinin diğer boyutlardan daha yüksek olduğunu ve çalışanların, işletmelerini ve çalışma arkadaşlarını korumak amacıyla sessiz kalma davranışına daha yakın durduklarını göstermektedir.

4.6.Korelasyon Analizleri

Sessizlik iklimi algısını oluşturan boyutların genel puan itibariyle örgütsel sessizlik genel puanı ve korunmacı sessizlik alt boyutu ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Detaylandıracak olursak, sessizlik iklimi algısını oluşturan alt boyutların genel puanının örgütsel sessizlik genel puanı ile orta düzeyde negatif yönlü(r=0,228) ilişkisi olduğu söylenebilir. Yine sessizlik iklimi algısını oluşturan alt boyutların genel puanının "korunmacı sessizlik" alt boyutuyla orta düzeyde negatif yönlü (r=0,282) ilişkili olduğu görülmektedir. Sessizlik ikliminin "Yöneticinin Sessizliğe

Karşı Tutumu" alt boyutu ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan "Korunmacı Sessizlik" arasında orta düzeyde negatif yönlü (r=0,269) bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

4.7.Regresyon Analizi

Algılanan Sessizlik iklimi alt boyutlarının, Korumacı ve Kabullenici Sessizlik alt boyutları ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkileri bulunmadığından regresyon analizi yapılmamıştır. Algılanan sessizlik ikliminin korunmacı sessizlik üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon analizinde, literatür gereği etkiyi en fazla açıklayan tahmin değişkeni "yöneticinin sessizliğe karşı tutumu" olduğundan enter yönteminde alınan sonuçlarına göre p=0,11<0,05 ile H1a hipotezi kabul edilirken, H1b,H1c ve H1d hipotezleri reddedilmiştir. H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Araştırma kapsamında algılanan sessizlik ikliminin örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisi ve ortalamalar üzerinden iletişim politikaları irdelenmiştir. Araştırma hipotezleri, algılanan sessizlik ikliminin alt boyutları bazında örgütsel sessizlik üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek üzerine kurgulanmıştır. Hipotezlerden yalnızca H1a kabul edilmiş yani yöneticinin sessizliğe karşı tutumunun korunmacı sessizlik üzerinde düşük düzeyde ters yönlü etkisi olduğu görülmüştür. Eğer yönetici açık olmaya ve konuşmaya teşvik edecek bir tutum içindeyse, çalışanın korunmacı sessizlik davranışında azalma beklenmelidir.

Çalışanların algıladığı sessizlik ikliminin ölçülmesi zordur. Vakola ve Bouradas (2005), sessizlik iklimini; ses ve sessizliği oluşturan bütünün ayrılmaz bir parçası olarak ele aldıkları çalışmada, sessizlik iklimi algısını oluşturan boyutlar üzerinden ölçmeyi tercih etmişlerdir. Yöneticinin sessizliğe karşı tutumu ile sessizlik davranışı arasında (r=0,368) orta düzeyde ilişki ve (Beta=0,292) düşük düzeyde etki tespit etmişlerdir. Çalışmamızda da benzer şekilde ilişkiler düşük düzeyde bulunmuştur. Bu durum sessizlik iklimi algısını oluşturan boyutların ve sessizlik davranışının tanımlanması ve önyargısız bir biçimde ölçülmesinin zorluğundan ileri gelmektedir.

Algılanan sessizlik iklimi alt boyutları bazında ele alındığında, literatürde işaret edildiği üzere üç değil dört faktör altında toplanmıştır. Çalışılan örneklem için "İletişim Fırsatları"nın "Örgütsel Düzeyde İletişim Fırsatları" ve "Çalışan Düzeyinde İletişim Fırsatları" olarak ikiye ayrıldığını söylemek mümkündür.

İletişim fırsatları bu çalışmada; iletişimde açıklık ve güven, bilgi paylaşımı ve çalışanların fikirlerini paylaştıklarında değerli kabul edilip edilmediği ile ilişkilendirilmiştir. İletişim kanallarının bilgi paylaşımını destekleyecek şekilde açık olması, çok sesliliğe ve karar süreçlerine farklı fikirlerin dahil olmasına olanak sağlar. İletişim fırsatlarının ölçüldüğü ifadelere verilen yanıtların ortalamasına bakılacak olursa, bu işletmede açık iletişim kanallarının var olduğu, bilgi paylaşımının sistemli bir şekilde yapıldığı ve gerek üst yönetimin gerekse yöneticilerin çalışanların fikirlerini süreçlere dahil etmek için olumlu bir tutum içinde olduklarını söylemek mümkündür. Bu durum, örgütsel iletişim politikasının, güç mesafesi yüksek bir toplum kültürümüz olmasına karşın, gelenekçi yaklaşım üzerine değil, çalışan fikirlerinin değerli olduğu çağdaş yaklaşım üzerine kurulu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu örneklem için, iletişim fırsatları ile sessizlik davranışı arasında beklenen ilişki tespit edilememiştir.

Örneklem sayısının az olması ve çalışmanın kurumsal bir sektöre ait kurumsal bir şirkette denenmiş olmasının, beklendiği kadar güçlü sonuçların ortaya çıkmasını engellemiş olabileceği değerlendirilmektedir. Sonraki çalışmanın başka sektörlerde ve daha büyük örneklem üzerinde yapılması ile elde edilecek sonuçların farklılık gösterip göstermeyeceği araştırılacaktır.

KAYNAKLAR

Çakıcı,A., 2007, "Örgütlerde Sessizlik:Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 1, 2007, s.145-162.

Çakıcı A., "Örgütlerde Sessizlik Tercihi ve Sessizlik Türleri", İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar'ın İçinde, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayınları, Doğan 2008, s. 86. ss. 85-109.

Dyne,L.V., Ang,S. , Botero,I.C., 2003, "Conceptualizing Employee Silence And Employee Voice As Multidimensional Constructs", Journal Of Management Studies, 40:6.

Johannesen R. L.,1974, "The functions of silence: A plea for communication research", Western Speech Journal, Vol.2, s. 29, ss. 25–35.

Kurtuluş,Kemal,2010. Araştırma Yöntemleri. Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Morrison, E.W., Milliken,F.J., 2000, "Organizational Silence: A Barrier To Change and Develiopment In A Pluralistic Worl", Academy Of Management Review, Vol.25, No.4, 706-725.

Milliken,F.J., Morrison, E.W. and Hewlin,P.F., 2003, "An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward and Why", Journal of Management Studies, 40:6, 1453-1476.

Milliken,F.J. and Morrison, E.W.,2003, "Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions for Research On Silence in Organizations", Journal of Management Studies, 40:6, 1563-1568.

Morrison,E.W.,2011, "Employee Voice Behaviour: Integration and Directions For Future Research", The Academy of Management Annals, Vol.5,No.1,373-412.

Pinder,C.C., Harlos,K.P., 2001, "Employee silence:Quiescence and Acquiescence As Responses To Perceived Injustice", Research in Personel and Human Recources Management, Vol.20, 331-369.

Taşkıran,E., 2010, "Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma", Doktora Tezi.

Vakola,M. And Bouradas,D., 2005, "Antecedents and Consequences Of Organisational Silence: An Empirical Investigation", Employee Relations, Vol.27 Iss 5 pp.441-458.

ÖRGÜT İKLİMİ İLE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP

İstanbul Gelişim Üniversitesi, scop@gelisim.edu.tr

Erkan CEVAHİRLİ

İstanbul Gelişim Üniversitesi, erkancevahirli@hotmail.com

Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ

Hacettepe Üniversitesi, maltinoz@hacettepe.edu.tr

ÖZET

Günümüz iş dünyasında teknoloji kullanımı, küreselleşme gibi birçok kavram pazarlarda ciddi bir rekabetin ortaya çıkmasına neden olmakta, rekabet avantajı elde edebilmek için örgütler yalnızca pazarların özelliklerini değil, kendi iç özelliklerini de göz önünde bulundurmak zorunda kalmaktadır. Örgütlerin başarılı olmaları için kendi çalışma sistemleri içerisinde göz önünde bulundurmaları gereken kavramlar arasında örgüt iklimi kavramı bulunmakta, örgüt iklimi, örgüt içerisinde faaliyet gösteren bireylerin davranışlarını etkilemektedir.

Bu davranışların örgüt ikliminden etkilenmesinin bir sonucu olarak örgüt iklimi örgüt içerisindeki birçok özelliğe etki yapmaktadır. Bu özelliklerden biri de bireysel yenilikçiliktir. Bireysel yenilikçilik kişilerin yenilikçi olmalarını sağlarken doğal olarak örgütün de yeniliklere açık olmasını sağlamaktadır. Çalışanların istenilen düzeyde performans göstermeleri için değişime açık olmaları ve kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Bu aşamada devreye "bireysel yenilikçilik" kavramı girmektedir. Bireysel yenilikçilik kavramı çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu çalışma örgüt ikliminin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Bu kapsamda, değişimlere ayak uydurabilen ve kendisini yenileyebilen örgütler başarılı olmakta, iş hayatındaki değişimlere uyum sağlayabilmek için çalışanların da kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri bir zorunluluk olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, örgüt iklimi ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi olup, çalışmanın hipotezini örgüt iklimi ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu düşüncesi oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında, İstanbul – Beşiktaş ilçesi sınırları içinde bulunan özel banka şubelerinin üst ve orta düzey yöneticilerinden 150 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS programı kullanılmış ve % 95 güven ile çalışılmıştır. Örgüt iklimi ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişki Spearman Korelasyon testi ile analiz edilirken örgüt ikilimi ve bireysel yenilikçilik ile alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri ile analiz edilmiştir.

Çalışmanın sonunda; örgütsel iklim ve bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, ayrıca değişime direnç ile bürokratik, destekleyici ve yenilikçi iklim arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bürokratik, destekleyici ve yenilikçi iklim arttıkça değişime direnç azalmaktadır. Bu durum destekleyici ve yenilikçi iklimler için doğal bir sonuç olmaktadır, ancak genel olarak bürokratik iklim arttıkça değişime karşı direncin de artması beklenebilir. Zira bürokratik iklim, yenilikçiliğin önüne bir takım engeller koymaktadır. Çalışmadan elde edilen bu sonucun, farklı sektör ve kurumlarda yapılacak benzer çalışmalar ile kesin bir yargıya dönüşmesi olanaklı görülmektedir.

Teori ve uygulama değerlendirildiğinde; bu çalışmadan elde edilen en önemli sonuçlardan birinin iş hayatındaki bakış açılarının çalışanlara göre değişim göstermesidir. Elde edilen sonuçlar ve diğer çalışmaların sonuçları bir araya getirildiğinde yöneticilerin, çalışanların farklı bakış açılarının olduğu konusunu dikkate almaları gerektiği anlaşılmaktadır. Söz konusu araştırmanın, uygulayıcılara ve alandaki teorik çalışmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Yenilikçilik, Bireysel Yenilikçilik.

1. Giriş

Günümüzde teknoloji kullanımı ve küreselleşme gibi birçok etmen nedeniyle iş hayatında çeşitli değişimlerin yaşandığı bilinmektedir. Özellikle teknolojinin yoğun bir biçimde kullanılmasına rağmen nitelikli çalışanlara sahip olmak iş hayatındaki önemini korumaya devam etmektedir. Bu nedenle örgütler hem nitelikli çalışanları bulmak istemekte, hem de mevcut çalışanlarından en yüksek verimi almak istemektedirler. Çalışanların çok daha verimli bir biçimde faaliyet göstermeleri için de örgütlerin göz önünde bulundurmak zorunda oldukları bazı unsurlar vardır. Bu unsurlardan birinin örgüt iklimi olduğu ileri sürülebilir. Örgüt iklimi, örgütlerin rekabet avantajı kazanmalarında ve başarılı olmalarında anahtar bir rol üstlenmektedir (Eroğluer ve Yılmaz, 2015: 280-308).

Örgüt ikliminin yanında, başarı için gerekli başka unsurlar da bulunmaktadır. Bu unsurlardan bir diğeri de bireysel yenilikçilik kavramıdır. İş hayatında önemli değişimler yaşanmakta, değişimlere ayak uydurabilen ve kendisini yenileyebilen örgütler başarılı olmaktadır. Benzer şekilde, iş hayatındaki değişimlere uyum sağlayabilmek için çalışanların da kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri bir zorunluluktur (Lone vd., 2011: 1). Çalışmada, örgüt iklimi ve yenilikçilik kavramları hakkında genel bilgilerin verilmesi ile örgüt iklimi ve yenilikçilik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın temel hipotezi örgüt iklimi ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı ilişki bulunduğu düşüncesidir.

Günümüzde bir örgütün başarılı olabilmesi için yalnızca üretim ve pazarlama gibi unsurlara odaklanılması yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda, örgüt bünyesinde faaliyet gösteren bireylerin performansları da örgütün genel başarısı için oldukça önemlidir. Çalışanların istenilen düzeyde performans göstermeleri için değişime açık olmaları ve kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Bu aşamada devreye "bireysel yenilikçilik" kavramı girmektedir. Bireysel yenilikçilik kavramı çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu çalışma, örgüt ikliminin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisinin anlaşılması açısından önemli görülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, psikolojik bir süreç ve kavram olarak değerlendirilmektedir. Örgüt iklimi hem kişi üzerine odaklanır, hem de kavramsal süreçleri ve davranışları inceler. Genel olarak örgüt iklimi bir örgüt içerisindeki iş faaliyetlerinin yapılış tarzı, işlerin yapılma ilkeleri ve kuralları tanımlamaktadır (Özsoy, 2012: 34). Örgüt iklimi kavramından bahsetmeden önce iklim kavramını kısaca açıklamak gerekmektedir. İklim kavramı, herhangi bir ortamda bulunan bireyler tarafından sınanan ve bu bireylerin davranışlarını etkileyen çevresel özellikler dizisi olarak tanımlanabilir (Halis ve Uğurlu, 2008: 105). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iklim herhangi bir yerde yaşayan bireylerin davranışlarının şekillenmesinde etkili olan ortamsal özelliklerdir. Söz konusu özelliklerin, ilgili ortama giren bireyleri etkilemesi kaçınılmazdır. Bireylerin girdikleri ortama göre davranışlarını şekillendirmeleri kaçınılmaz bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Bu nedenle, örgütsel iklim, herhangi bir örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve örgüte has olan sistem olarak düşünülebilir. Bu noktada literatürde gerçekleştirilmiş çalışmalardan faydalanılarak örgüt iklimi kavramının tanımları üzerinde durmak faydalı olacaktır. Putter'e göre, örgüt iklimi örgütün çeşitli durumlardaki paylaşılan algılarını ifade etmektedir. Bu algılar örgüt bünyesinde faaliyet gösteren tüm kişiler tarafından paylaşılmaktadır. Söz konusu algılar örgüt içerisindeki faaliyetleri, davranışları, politikaları, prosedürleri, rutinleri ve ödülleri şekillendirmektedir. Örgüt ikliminin ilkeleri çerçevesinde hangi davranışların ödüllendirileceği ya da hangi davranışların cezalandırılacağı belli olmaktadır (Putter, 2010: 10).

Örgütsel iklim, örgüt içerisindeki bireyin üzerine odaklanarak bireyin davranışlarını şekillendirmektedir. Örgütsel iklim bireyin davranışlarına odaklandığı için, örgüt bünyesinde çalışan neredeyse tüm bireylerin faaliyetlerini kapsar. Bu sayede çoğunluğun davranışları etkilendiği için örgüt içerisindeki süreçler genel olarak istendik yönde olurlar. Örgüt, iklim sayesinde istenilen amaca doğru gider. Diğer bir ifadeyle örgütsel iklim örgüt çalışanlarının bir bütün olarak istenilen şekilde hareket etmelerini sağlar. Örgüt iklimi hakkında yöneticilerin bilgi sahibi olması ve örgütü istenilen iklim altında toplamaları işlerini kolaylaştıracaktır (Dönmez ve Korkmaz, 2011: 174).

2.2. Yenilikçilik

Yenilikçilik kavramı, bir birim ya da bir bireyin yeni fikirleri diğer birim ya da bireylerden daha çabuk benimsemesi anlamında kullanılan bir kavramdır (Yılmaz, 2013: 15). Yenilikçilik ile örgüt iklimi arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Örgüt iklimi, örgütün çevresi ve kendi içerisindeki

süreçlerin bilişsel bir açıklamasıdır. İş çevresinin ve iş ortamının bireyin davranışlarında belirleyici etkilerinin olması, örgüt ikliminin bireyin yenilikçiliği üstünde bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2011: 29).

Yenilikçilik bireylerin yeni olan şeylere verdikleri tepkiyi ifade etmektedir. Bu tepkinin ortaya çıkmasında, söz konusu yeniliğin bireyin başarısını ya da başarısızlığını ne şekilde etkileyeceği belirleyici olmaktadır. Yenilikçilik özelliği farklı kişilerde farklı özelliklere sahiptir kimi insanlar yeniliklere açıkken kimi insanlar yenilikleri hemen kabul etmemektedirler. Yenilikçiliğin benimsenmesinde ayrıca değişmek, risk almak ve sonucu belli olmayan durumları önceden kabullenmek durumları söz konusudur (Kılıç, 2015: 25).

Yenilik ve yenilikçilik kavramlarının öneminden dolayı günümüzde birçok çalışma yapılmaktadır. Özellikle son dönemlerde ortaya çıkan yeniliklerin bireyler tarafından kabul edilip edilmeme ya da ne oranda kabul edildikleri konularında çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler yeniliklerin nasıl ortaya çıktığı, yayıldığı ve kabul edildiklerini açıklamaya çalışmaktadırlar. Genellikle yenilikleri öncelikle az sayıda insan kabul etmektedir. İlerleyen süreçlerde ise daha çok sayıda insan yenilikleri benimsemektedir. Diğer bir ifadeyle yeniliğin kabul edilmesinin zamana bağlı olarak değişiklik gösterdiği ileri sürülebilir. Ayrıca yeniliğin kabul edilmesinde kültürel özelliklerin de etkisi bulunmaktadır. Özellikle toplumun sahip olduğu kültürel değer ve normlar herhangi bir yeniliğin kabul edilip edilmemesinde belirleyici olabilmektedir. Ancak, yeniliğin kabul edilip edilmemesinde başka belirleyici etmenler de bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, bireylerin sahip oldukları psikolojik ve demografik özellikler de yeniliğin kabul edilip edilmemesinde etkin rol oynayabilmektedirler (Argon vd., 2015: 323).

Ekonomik açıdan bakıldığında yenilik ya yeni bir şeyin yeni bir bölgede kullanıma açılması ya da bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Yenilik, bireylerin ya da söz konusu bireyleri örnek alan kişilerin yeni olarak algıladıkları uygulamalar, fikirler ya da nesnelerdir. Yenilik çeşitli alanlarda görülebilmektedir: Yeni bir ürün, örgütsel yapılanma, yöntem, hizmet, düşünce, deneme ve benzeri birçok şey yenilik kapsamında değerlendirilmektedir (Oğultürk, 2008: 254).

3. Araştırma

3.1. Yöntem

Çalışmanın amacı ve verilerin analizi bu başlık altında belirtilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, örgüt iklimi ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Çalışmada örgüt iklimi ve bireysel yenilikçilik kavramları hakkında genel bilgilerin verilmesi ve söz konusu kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın temel hipotezi örgüt iklimi ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu düşüncesidir.

3.1.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini İstanbul – Beşiktaş ilçesinde bulunan özel banka şubelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alınmamış tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Beşiktaş ilçesinde bulunan banka şubelerinin genel müdürlükleri ile iletişime geçilmiş ve izin istenmiştir. Bazı bankalar iş yoğunlukları nedeniyle, bazı bankalar da güvenlik gerekçesiyle ankete katılmayı kabul etmemiştir. Araştırmaya katılan bankalarda 150 orta ve üst düzey yöneticiden anket verileri toplanmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Çalışmada verilerin analizi SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu kişisel bilgiler, örgüt iklimi ve bireysel yenilikçilik ölçeklerinden oluşmaktadır. Örgüt iklimi ölçeği, Bilir'in (2005) doktora tezinden, bireysel yenilikçilik ölçeği ise Sarıoğlu'nun (2014) yüksek lisans tezinden alınmıştır.

3.1.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmıştır ve %95 güven ile çalışılmıştır. Araştırma ölçeklerinde yer alan olumsuz ifadelere ilişkin soruların değerleri ters çevrilmiştir. Çalışmada uygun testin belirlenmesi ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun sonucuna göre yapılmıştır. Örgüt iklimi ve bireysel yenilikçilik ölçekleri ile alt boyutlarının normal dağılıma uygunluğu incelenmiş ve normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle örgüt iklimi ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişki Spearman Korelasyon testi ile analiz edilirken örgüt ikilimi ve bireysel yenilikçilik ile alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri ile analiz edilmiştir.

4. Araştırmaya İlişkin Bulgular

4.1. Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 1. Kişisel Bilgilere Ait Bulgular

		n	%
Cinsiyet	Kadın	81	54,0
	Erkek	69	46,0
Yaş	25 yaş ve altı	19	12,7
	26-30 yaş	74	49,3
	31-35 yaş	35	23,3
	36 yaş ve üstü	22	14,7
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	0	0,0
	Lise	3	2,0
	Lisans	107	71,8
	Yüksek lisans	38	25,5
	Doktora	1	,7
Kurumdaki Pozisyon	İlk kademe çalışan	85	56,7
	Orta kademe yönetici	51	34,0
	Üst kademe yönetici	14	9,3
Şu Anki Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	23	15,3
	1-3 yıl	55	36,7
	4-6 yıl	48	32,0
	7-9 yıl	16	10,7
	10 yıl ve daha fazla	8	5,3
Toplam Çalışma Yılı	1 yıldan az	11	7,3
	1-3 yıl	30	20,0
	4-6 yıl	40	26,7
	7-9 yıl	34	22,7
	10 yıl ve daha fazla	35	23,3

Katılımcılardan %54,0'ı kadın iken %46,0'ı erkektir. Katılımcılardan 25 yaş ve altındakilerin oranı %12,7; 26-30 yaşındakilerin %49,3; 31-35 yaşındakilerin %23,3; 36 yaş ve üstündekilerin oranı ise %14,7'dir. Katılımcılardan lise mezunlarının oranı %2,0; lisans mezunlarının oranı %71,8; yüksek lisans mezunlarının oranı %25,5; doktora mezunlarının oranı ise %0,7'dir. Katılımcılardan ilk kademe çalışanlarının oranı %56,7; orta kademe yöneticilerin %34,0; üst kademe yöneticilerin oranı ise %9,3'tür. Katılımcılardan kurumunda 1 yıldan az süredir çalışanların oranı %15,3; 1-3 yıldır çalışanların %36,7; 4-6 yıldır çalışanların %32,0; 7-9 yıldır çalışanların %10,7; 10 yıl ve daha fazla süredir çalışanların oranı ise %5,3'tür. Katılımcılardan toplamda 1 yıldan az süredir çalışanların oranı %7,3; 1-3 yıldır çalışanların %20,0; 4-6 yıldır çalışanların %26,7; 7-9 yıldır çalışanların %22,7; 10 yıl ve daha fazla süredir çalışanların oranı ise %23,3'tür.

Tablo 2. Bireysel Yenilikçilik ve Örgütsel İklimi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

		Bürokratik İklim	**Destekleyici İklim**	**Yenilikçi İklim**	**Örgütsel İklim**
Fikir Önderliği	r	-,067	,299**	,361**	,472**
	p	,412	,000	,000	,000
	n	150	150	150	150
Değişime Direnç	r	,407**	-,215**	-,277**	,157
	p	,000	,008	,001	,055
	n	150	150	150	150
Risk Alma	r	,023	,182*	,328**	,422**
	p	,777	,026	,000	,000
	n	150	150	150	150
Bireysel Yenilikçilik	r	,297**	-,064	,020	,447**
	p	,000	,437	,804	,000
	n	150	150	150	150

****p<0,01 ; *p<0,05**

Fikir önderliği ile destekleyici iklim, yenilikçi iklim, örgütsel iklim arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır (r=,299; r=,361; r=,472; p<0,05). Değişime direnç ile bürokratik iklim arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki; destekleyici iklim ile arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki; Yenilikçi İklim ile arasında ise negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır (r=,407; r=-,215; r=-,277; p<0,05).

Risk alma ile destekleyici iklim arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki; Yenilikçi İklim, Örgütsel İklim ile arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır (r=,182; r=,328; r=,422; p<0,05). Bireysel yenilikçilik ile bürokratik iklim, örgütsel iklim arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır (r=,297; r=,447; p<0,05). Buna göre bürokratik iklim arttıkça değişime direnç ve bireysel yenilikçilik artmaktadır. Destekleyici iklim arttıkça fikir önderliği ve risk alma artarken değişime direnç azalmaktadır. Yenilikçi iklim arttıkça fikir önderliği ve risk alma artarken değişime direnç azalmaktadır.

5. Sonuç

Örgütsel iklim algısı ve alt boyutları ile bireysel yenilikçilik ve alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde, fikir önderliğinin destekleyici ve yenilikçi iklim ve örgütsel iklim ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumda destekleyici ve yenilikçi iklim arttıkça fikir önderliği de artmaktadır. Örgüt içerisindeki iklim bireylerin yenilikçi fikirlerini ileri sürmeleri noktasında onları desteklerse yeni fikir ve uygulamaların ortaya çıkması kolaylaşacaktır. Örgüt bünyesinde çalışan birey yeni fikirlerini çekinmeden açıklayabildiği zaman, muhtemelen iki amaca hizmet etmiş olur. Bunlardan ilki mevcut bulunan bir sorunun çözülmesi, diğeri mevcut bir uygulamanın daha iyi hale getirilmesidir. Her iki durumda da örgüt iklimi fikir önderliğini desteklediğinde olumlu neticelerin elde edilmesi doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Öte yandan bireyler fikirlerini açıklama noktasında kendilerini özgür hissetmezler ise kendilerine verilen görevi yerine getiren ve yeniliklerden uzak kalan çalışanlar olurlar. Bireylerin fikirlerini ileri sürememeleri durumunda örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmeleri zorlaşacaktır. Bunun nedeni, karar alma mekanizmalarına katılamıyor olmalarıdır.

Çalışmada değişime direnç ile bürokratik, destekleyici ve yenilikçi iklim arasında ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumda bürokratik, destekleyici ve yenilikçi iklim arttıkça değişime direnç azalmaktadır. Bu durum destekleyici ve yenilikçi iklimler için doğal bir sonuçtur. Ancak, genel olarak bürokratik iklim arttıkça değişime karşı olan direncin artması da beklenebilir. Zira bürokratik iklim yenilikçiliğin önüne bir takım engeller koymaktadır. Çalışmada elde edilen bu sonuç, farklı kurum ya da sektörlerde de benzer çalışmaların gerçekleştirilmesiyle kesin bir yargıya dönüşebilir.

Risk alma ile destekleyici ve yenilikçi iklim ve örgütsel iklim arasında ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumda destekleyici ve yenilikçi iklim arttıkça risk alma da artmaktadır. Çalışanların risk alabilmeleri için öncelikle korkmamaları gerekmektedir. Risk alan bir çalışan başarısız

olduğunda çok fazla yaptırım ile karşı karşıya kalacaksa risk almaktan çekinecektir. Bu durumun nedeni bireylerin kendilerini koruma ihtiyacı hissetmeleridir (Doğan ve Üngüren, 2009: 44).

Bireysel yenilikçilik ile bürokratik iklim ve örgütsel iklim arasında ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumda bürokratik iklim arttıkça bireysel yenilikçilik de artmaktadır. Belirtildiği üzere bürokratik iklim arttıkça yenilikçiliğin azalması beklenebilir. Bu düşüncenin nedeni bürokratik iklimin sahip olduğu bazı özelliklerdir. Bu özellikler düzen, etkililik, resmiyet, yapılandırılmış prosedürler ve çalışma alanı, tahmin edilebilirlik, güç, dikey iletişim, sonuçlar, düzen, rekabet, başarılar ve tanınmışlık şeklinde listelenmektedir (Namatevs vd., 2013: 23). Resmiyet gibi unsurların bireylerin risk almalarının ve yeni fikirleri ileri sürmelerinin önüne geçebileceği iddia edilebilir, ancak çalışmada elde edilen sonuçlar bu durumun tersi niteliğinde olmuştur.

Yenilikçilik adına örgütlerde görülen önemli eksikliklerden biri değişime karşı olan dirençtir. Değişime karşı olan direnç örgütlerde ciddi bir problem olarak görülebilir ve çalışmada elde edilen sonuçların bu problemi çözmede etkili olabileceği ileri sürülebilir. Zira bu çalışmada elde edilen sonuç yöneticilere değişime karşı olan direnci yönetme konusunda bilgi vermektedir. Teori ve uygulama değerlendirildiğinde bu çalışmadan elde edilen en önemli sonuçlardan biri iş hayatındaki bakış açılarının çalışanlara göre değişim gösterebildiği olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar ve diğer çalışmaların sonuçları bir araya getirildiğinde, yöneticilerin çalışanların farklı bakış açılarının olduğunu dikkate almaları gerektiği anlaşılmaktadır. Yöneticinin yenilikçiliğe olan bakış açısı ile getirdiği bir uygulama, herhangi bir grup tarafından benimsenirken diğer bir grup tarafından reddedilebilmektedir. Bu nedenle, yeni fikir ve uygulamaların örgütün tamamınca benimsenmesini beklemek zordur. Bu nedenle, yenilikçiliğe karşı direncin ortadan kaldırılması için çalışanların tümüne yönelik ne tür bir uygulama ve yaklaşımların benimsenmesi gerektiği noktasında daha fazla çalışma yapılması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Argon, T., İsmetoğlu M. ve Yılmaz D. Ç. (2015), Branş Öğretmenlerinin Teknopedagojik Eğitim Yeterlilikleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4.

Bilir, P. (2005), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.

Çekmecelioğlu H. G. (2011), Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, Yönetim, 68, pp. 29-47.

Doğan H. ve Üngüren E. (2009), Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11, pp. 41-58.

Dönmez B. ve Korkmaz M. (2011), Örgüt Kültürü - Örgütsel İklim ve Etkileşimleri, Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi.

Duran C. ve Saraçoğlu M. (2009), Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci, Yönetim ve Ekonomi, 16.

Eroğluer K. ve Yılmaz Ö. (2015), Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi, Journal of Business Research, Turk, 7, pp. 280-308.

Gökçe S. G. (2010), İnovasyon Kavramı ve İnovasyonun Önemi, Fırat Kalkınma Ajansı.

Halis M. ve Uğurlu Ö. Y. (2008), Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10, pp. 101-123.

Kılıç H. (2015), İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri (Denizli İli Örneği), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Kılıçer K. (2011), Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.

Lone Jon Anders, Bjørkli Cato A., Bjørklund Roald A., Ulleberg Pål ve Hoff Thomas (2011), Organizational Climate and Innovation in the Norwegian Service Sector Scandinavian Journal of Organizational Psychology, 3 (17), pp. 3.

Namatevs Ivars, Dubkevics Lotars, Arturs Barbars ve Gints Majors (2013), Assessing The Relationship Between Organizational Culture and Climate for Creatıvity: An Example of Theatre Industry in Latvia, http://aurora.turiba.lv/editor/Conference14/vBook/proceeding/pages/EN046_Namatevs_Dubkevics_Barbars_Majors/EN046_Namatevs_Dubkevics_Barbars_Majors.htm, Erişim Tarihi: 20.01.2016.

Oğuztürk B. S. (2008), Yenilik Kavramı ve Teorik Temelleri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 8, pp. 253-273.

Örün Ö., Orhan D., Dönmez P. ve Kurt A. A. (2015), Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Teknoloji Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5, pp. 65-76.

Özsoy İ. (2012), Örgüt İklimi, Öz Liderlik ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, Kara Harp Okulu, Doktora Tezi, Ankara.

Putter L. (2010), Organizational Climate and Performance, The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate, Master of Science in Management of Technology, Delft University of Technology, Delft, (Graduation thesis).

Sarıoğlu, A. (2014), Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Tulgan B. (2002), Meet Generation Z: The Second Generation Within The Giant "Millennial" Cohort, Rainmaker Thinking Inc, New Haven, pp. 1.

Yılmaz N. (2013), An Investigation of Preservice Early Childhood Teachers‟ Levels of Individual Innovativeness and Perceived Attributes of Instructional Computer Use, Graduate School of Social Sciences, Middle East Technical University, Ankara.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BİREYLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYİ İLE SERGİLENEN YARATICI PERFORMANS DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Araş.Gör. Burcu AYDIN

İstanbul Gelişim Üniversitesi- Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

Uluslararası Ticaret Bölümü, baydin@gelisim.edu.tr

Yrd.Doç.Dr. Seçil Bal TAŞTAN

Marmara Üniversitesi- İşletme Fakültesi

İngilizce İşletme Bölümü-Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, seciltastan@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma, çalışanların sahip oldukları duygusal zekâ seviyesi ile göstermiş oldukları yaratıcı performans davranışı arasında var olduğu düşünülen ilişkilerin incelenmesini ve duygusal zekâ düzeylerinin yaratıcı performans davranışları üzerindeki katkısını konu edinmektedir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da iletişim, teknoloji, sigorta ve danışmanlık sektörlerinde çalışanlar oluşturmaktadır (N=224). Araştırma sonuçlarına göre, duygusal zekâ seviyesi ile yaratıcı performans davranışı arasında pozitif yönde ilişkili olduğu (r=,568 p=0.000) ve duygusal zekâ seviyesinin yaratıcı performans davranışını pozitif yönde etkilediği (β=0,489; F=7,522; p=0.01) belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Yaratıcı Performans Davranışları, Yenilikçilik

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı; duygusal zekâ ile yaratıcı performans hakkında var olan bilgileri ortaya koymak, kavramlar arasında var olduğu düşünülen ilişkinin yönünü ve derecesini incelemek, duygusal zekâ seviyesinin yaratıcı performans üzerindeki etkisini değerlendirmektir.

1. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

"Yaratıcı performans davranışı" kavramı günümüzde üzerinde sıklıkla durulan ve gittikçe önemini arttıran bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan performansı kavramının her geçen gün örgütler için daha fazla önem kazanması konuyu gündemde tutarken yaratıcı performans için de gerekli olan öncüller ve sonuçlar bu kavramın değerlendirilmesinde farklı noktalardan konuya bakılmasına neden olmuştur. Performans kavramı, işveren ve çalışan açısından farklı beklentileri karşılarken aynı zamanda ortak bir amaca hizmet etmektedir ki bu amaç etkin ve verimli olmayı hedeflemektedir. Yaratıcı performans davranışı kavramı, çalışan motivasyonunun olumlu bir sonucu olarak ortaya çıkan, etkililiğe ve verimliliğe odaklanan ve performansın genel tanımının ötesinde yenilik kavramını içerisinde barındıran yaratıcı performans aynı zamanda çalışanın kendi yaratıcılığına dayanan ve yeni ürün ya da hizmet üretme, süreçte farklılaştırma noktasında gösterilen bir çaba olarak değerlendirilebilmektedir (Im ve Workman, 2000). Gösterilen performanstan öte işi yaparken ürün, hizmet ya da sürecin üretilmesinde farklılaşma, farklılaştırma önem kazanmaktadır ki bu da yaratıcı performans ile sağlanabilmektedir. Yaratıcı performans davranışı, iş yaşamında başarılı olmanın bir ön koşulu olarak değerlendirilebilirken yaratıcı performansın çalışan tarafından gösterilebilmesi için entelektüel zekânın tamamlayıcı unsuru olarak kişinin sahip olduğu duygusal yeterliliklerin de gerekmekte olduğuna işaret edilmektedir (Goleman, 1995).

Goleman (1998) tarafından vurgulandığı gibi, akıl ve uzmanlığın kıvamında karışımı olarak ifade edilen duygusal zekâ,iş yaşamında kişinin başarma dürtüsü, işe kendini adaması ve olası yenilgi ve engel durumunda kullandığı inisiyatif ve iyimserlik tutumu ile onun performansını olumlu yönde değiştirmektedir (Taştan, 2016). Bu içten gelen değişim esasında kişinin duygusal zekâ seviyesi ile ilişkilidir. Dinamizmin ve toleransın olduğu yerlerde hakim olan yaratıcılık, rutinden hoşlanmayan, işlerini nasıl yapacaklarına ilişkin fikirlere sahip olan kişilerin performanslarını da o yöne çevirecektir

(Çekmecelioğlu, 2005). Bu açıdan ele alındığında duygular, yaşama yönelik bakış açısını, morali ve performansı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebildiklerinden dolayı birey için önemlidir ve iyi yönetilebilirse bireyin moralini ve performansını yükseltebilmektedir. Bu noktada, duygusal zekâ, duyguların yönetimiyle ilgili olduğu için yüksek duygusal zekâya sahip bir bireyin de pozitif düşüncelerini yüksek performansa çevirmesi ve negatif düşüncelerin olumsuz etkisinden kendisini kurtararak performansını arttırması beklenmektedir (Açay ve Çoruk, 2012).

Daha detaylı bir açıklama ile duygusal zekâ, bireyin kendi duygularının bilincinde olması, deneyimlediği duyguları tanımlayabilmesi, diğerlerinin duygularını algılayabilmesi ve duygusal ipuçlarıyla olayları yönetebilme yeteneği ile yeni ve yaratıcı bir takım sonuçlara ulaşabilmeyi mümkün kılmaktadır (Arıcıoğlu, 2002). Duygularını tanıyan ve duygusal ipuçlarını doğru okuyabilen insanlar kendi yapabileceklerinin de farkındadırlar ve bu nedenle yeni bir durum söz konusu iken adım atma konusunda daha cesaretli olabilmektedirler (Çakar ve Arbak, 2004). Bu bağlamda ele alındığı zaman birçok çalışma, duygusal zekânın iş performansı üzerinde önemli bir rolü olduğunu göstermiştir (Özdevecioğlu, Akın, Karaca, İştahlı, 2014). Ancak ihtiyaç duyulan inovasyon (yenilikçilik) için rutin olarak yapılan işlerin ve belirlenmiş iş davranışlarının ötesine geçmek gerekmektedir (Detre, Johnson ve Gray, 2011). Çalışanların yaratıcılığına bağlı olan yeniliğin ve yaratıcı olmak için gerekli olan duygusal zekânın yeni bir ürün, hizmet ya da süreç için gerekli olduğu düşünülmektedir (Jorfi, Jorfi ve Moghadam, 2010).

Konu ile ilgili literatüre bakıldığında, önceden yapılmış olan araştırmaların; yaratıcı performans ve duygusal zekâ kavramlarını tanımlayarak aralarında var olduğu düşünülen ilişkiyi çalışanlar nezdinde görgül olarak incelediği gözlenmektedir. Bu tür görgül çalışmaların sayısının çok fazla olmamasına rağmen, elde edilen bulguların yaratıcı performans davranışı sergileme düzeyi ile sahip olunan duygusal zeka düzeyi arasında aynı yönde olumlu bir korelasyon olduğuna işaret ettiği dikkat çekmektedir. Söz konusu çalışmaların ortak bir sonucu olarak da, örgütlerin belirlemiş oldukları vizyonlarını ve misyonlarını başarıyla devam ettirebilmesi ve örgütün gelişim grafiğini yüksek tutabilmesi için yaratıcı çalışanlar ve nihayetinde gösterdikleri performansa ihtiyaç duydukları, bunun da ancak çalışanların daha yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip olmasıyla başarılabileceğini belirttikleri görülmektedir.

Tüm bu yaklaşımlara ve literatürden elde edilen bulgulara dayanarak, sahip olunan duygusal zekâ düzeyi ile çalışma ortamında sergilenen işe yönelik yaratıcı performans davranışı arasında bir olumlu bir bağlantı olabileceği düşünülmektedir. Bu altyapı bilgilere ve varsayımlara dayanarak çalışmanın temel soruları ve kuramsal çerçevesi tanımlanmaya çalışılmıştır.

2. ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLER

Çalışmanın araştırma temelini oluşturan ve araştırmada yanıtlanması beklenen sorular aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

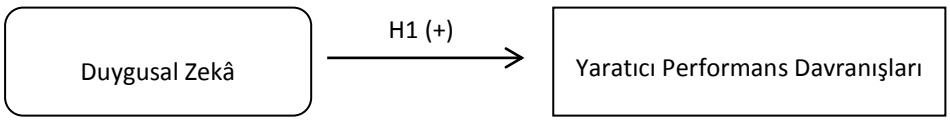
Soru 1:Bireylerin duygusal zekâ ve duygusal zekâyı oluşturan boyutlarla ilgili düzeyleri nedir?

Soru 2: Bireylerin iş yaşamında sergiledikleri yaratıcı performans davranışları ne düzeydedir?

Soru 3: Bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile sergiledikleri yaratıcı performans davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H1: Bireylerin duygusal zekâ düzeyi ile sergiledikleri yaratıcı performans davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Oluşturulan kuramsal araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada, çalışanların sahip oldukları duygusal zekâ seviyelerinin yaratıcı performans davranışlarına olan etkisi incelenmiştir. Nicel ve ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiş olan tanımlayıcı ve açıklayıcı nitelikte olan bu çalışma, Türkiye'de İstanbul İlinde iletişim, teknoloji, sigorta ve danışmanlık sektörlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütlesini bu sektörlerde yer alan 12 firmada görev yapan orta ve alt kademe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonunda 224 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Araştırmanın katılımcı sayısı 224 kişiden oluştuğu için bu sayının araştırmanın amacı ve istatistiksel çözümleme için uygun olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların 103'si kadın, 121'ü ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların %18'i "30 ve daha az" yaş grubunda, %39'u "31-40 yaş" grubunda, %27'si "41- 50" yaş grubunda ve %16'sı ise "51 ve üzeri" yaş grubundadır.

3.2. Ölçme Araçları

Araştırmada, "Duygusal Zekâ" ve "Yaratıcı Performans Davranışı" ölçekleri ve demografik özellikleri içeren kişisel bilgi formu (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, çalışılan pozisyon, çalışma süresi, medeni durum) kullanılmıştır. Oluşturulan anket formu 3 bölümden oluşmuştur. Bu bölümler "88 maddelik Duygusal Zekâ Ölçeği", "13 maddelik Yaratıcı Performans Davranışı Ölçeği" ve "7 adet Demografik Bilgi Soruları"nı kapsamıştır. Anketteki her soru ve ölçek çalışan personel tarafından yanıtlamıştır. Böylece Yaratıcı Performans Davranışı ölçeği de çalışanın kendi değerlemesi ile yanıtlanmıştır. Araştırmada 6'lı Likert ölçeği kullanılmıştır. Ankette yer alan sorular; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Pek Fazla Katılmıyorum, (4) Biraz Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorumşeklinde derecelendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan "Duygusal Zekâ" ölçeğinin 5 boyut ve onların da altında yer alan 15 alt boyutta yer alan yeterlikler, Bar-On'unUser's Manual kitapçığı esas alınarak, Acar (2001) tarafından açıklanmış, güvenilirlik ve geçerlilikleri değerlendirilmiş ve Türkiye'de başka çalışmalarda da kullanılmıştır (Nazlı, 2013). Ölçekte toplam 88 madde yer almaktadır.

Araştırma modelindeki bağımlı değişken olan "Yaratıcı Performans Davranışı"'nı ölçmek amacıyla çalışanların kendilerini değerlendirdikleri "Yaratıcı Performans Davranışı Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Yaratıcı Performans Davranışı ölçeği, Amabile (1998) tarafından kavramlaştırılan yaratıcılık kavramının, Zhouand George (2001) tarafından yeniden test edilip geliştirilmesiyle elde edilmiş olan 13 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, Türk toplumu bağlamında Taştan (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada uygulanmış ve elde edilen bulgulara göre ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0, 91 olarak raporlandığı görülmüştür.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma süreci sonunda elde edilen veriler SPSS 20.0 sayısal programına aktarılarak bir dizi istatistik analizler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, kullanılan ölçeklerin madde analizleri ve ortalamaları değerlendirilmiş, geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek için faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu ve Barlett testi anlamlılık düzeyi (p=.000) esas alınarak değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan analizlere göre elde edilen ortama, standart sapma ve Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri; "yaratıcı performans davranışı" için (M=3.2142, SD=1.1012, α=.89); "duygusal zekâ seviyesi" için (M=4.1112, SD=,9662, α=.91) olarak tespit edilmiştir. Değişkenlere ilişkin elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1, faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Ortalamaları ve Güvenilirlik Değerleri

	Ortalama (*M)*	**Std. Sapma (*SD)***
Duygusal Zeka	4,1112	,9662
Kişisel Boyut	4,1251	,7765
Kişilerarası Boyut	3,9674	1,0562
Uyum Yeteneği Boyut	3,2521	1,0966
Stres Yönetimi Boyutu	3,9558	,8993
Genel Ruh Durumu Boyut	3,2591	,9208
Yaratıcı Performans Davranışı	3,2142	1,1012
Çözüm odaklı	3,6223	1,0355
Fikir odaklı	3,2983	,9634

Tablo 2. Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları

	Açıklanan Varyans (%)	**Faktör Yükleri**	**Cronbach**	**α**
Faktör 1: Duygusal Zekâ	**76,73**		**,91**	
Kişisel Boyut		,892	,76	
Kişilerarası Boyut		,861	,82	
Uyum Yeteneği Boyut		,867	,79	
Stres Yönetimi Boyutu		,852	,86	
Genel Ruh Durumu Boyut		,793	,88	
KMO=0,727 Chi-SquareBartlett's Test= 10046,068 P=0,001				
Faktör 2: Yaratıcı Performans	**64,95**		**,89**	
Çözüm Odaklı		,79	,88	
Fikir Odaklı		,78	,82	
KMO=0,9217 Chi-SquareBartlett's Test= 1510,0271 P=0,000				

4.1. Hipotezlere Yönelik Bulgular

Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre (N=224; p =0.000), yaratıcı performans davranışı ile duygusal zekâ arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı (r=0,568) bir ilişki olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu ile "hipotez 1" "doğrulanmıştır". Değişkenler arasındaki var olan bu ilişkinin yer aldığı Pearson Korelasyon Test sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	1	2
1. Yaratıcı Performans Davranışı	0, 568	
2. Duyusal Zekâ		0, 568

N: 224; * p=0.000
*p<,05

Korelasyon analizinin ardından uygulanan regresyon analizi sunucuna göre, çalışanın duygusal zekâ seviyesinin onun sergilediği yaratıcı performans davranışı üzerindeki belirleyici etkisini saptayabilmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışanların duygusal zekâ seviyelerinin sergilemiş oldukları yaratıcı performans davranışlarına etkisini ve açıklayıcılığını gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, duygusal zekâ seviyesinin (r=0,286, R^2=0,388; F=7,522, β=0,489, p=0.01) sergilenen yaratıcı performans davranışı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve yaratıcı performans davranışının 0,39'luk bölümünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 4. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arası Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yaratıcı Performans Davranışı			
Bağımsız Değişken	Beta β	t Value	P Value
Constant(Sabit)			
Duygusal Zekâ Seviyesi	0,489	1,848	0.01
R= 0, 286	R^2=0,388	F Value= 7, 522	P Value =0.01

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, çalışanların duygusal zekâ seviyelerinin onların göstermiş oldukları yaratıcı performans davranışı üzerinde ne derece bir etkisinin olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Bağımlı değişken olarak ele alınan yaratıcı performans davranışı günümüz kurumlarında, yapılan işin yaratıcı performans sonucu ortaya çıkan yeni bir ürün olmasının yanı sıra mevcut işin yapılış tarzı ya da sürecinde örgütün verimliliğini arttırırken maliyetinde tasarrufa neden olması, bu kavramın önem derecesini arttırmış ve son dönemlerde dikkatleri kendi üzerine yoğunlaştırmıştır. Kullanılan teknoloji ya da imkanların fazlalığı halihazırda bir işi yürütmek için yeterli gibi görünse de işin sonuçlanmasında zamanın doğru kullanılması performans için önemlidir. Çünkü bir örgütün temel hedeflerinden biri olan sürdürülebilirlik, arzında fazla olduğu günümüz şartlarında örgütlerin kendilerini ve yöntemlerini farklılaştıracak uygulamalara yönelmesine sebep olmuştur. Rakiplerle mücadelede ve bulunulan mevcut pazarda prestijli bir konum sahibi olmak için basit görülebilecek bir işi dahi farklılaştırabilmek kurum için her türlü kazanç demektir. İşlerini nasıl yapacaklarına ilişkin farklı fikirlere sahip olan kişiler, rutin olarak görülen bir işi dahi çeşitlendirebilirler. Bu etki ile çalışanın sosyo- psikolojik durumu da olumlu bir ivme kazanacaktır. Farklı bir ürün/ süreç üretmenin verdiği haz ile hem işi tamamlayacak hem de ekstra performans göstermiş olacaktır. Bu bilgiler ışında yaratıcı olabilmenin ön koşulu olarak bireyin duygusal zekâ seviyesinin önemli olduğu söylenebilir. Duygusal zekâ içerisinde barındırdığı boyutlar ile neden yaratıcılığı etkilediğini açıklamaktadır. Çalışanın duygusal zekâ boyutlarından olan entelektüel uyarım seviyesi de yaratıcı performans sergileyebilmesi açısından önemlidir. Çünkü varsayımları sorgulama, zorlukları tanımlayabilme ve başa çıkabilme, bütün bu zorluklar için sorunların farklı çözüm yollarını aramak konusunda cesaretli olma, en önemlisi hayal kurma ve entelektüel merak gibi konular duygusal zekânın bu boyutunda gizlidir. Bu nedenle bir çalışanın yaratıcı performans sergilemesi için duygusal zekâ seviyesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Durum değerlendirmesi yapabilen, bir sonuç çıkartarak yaptığı işe yeni bir vizyon katan ya da bir önceki durumun artılarını ve eksilerini göz önünde bulundurarak yeni durum için uyarlama yapabilen bir çalışan yaratıcı performans gösterebilecektir. Birçok çalışmada da bu sonuca benzer olarak duygusal zekâ ile yaratıcı performans arasında ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçları çalışanın duygusal zekâ seviyelerinin arttıkça yaratıcılık davranışlarının da buna paralel biçimde arttığını göstermektedir (Ramy, Beydokhty, ve Jamshidy, 2014; Carmeli, McKay ve Kaufman, 2013; Ogoemake, 2011; Jenaabadi, Shahidi ve Khademi, 2014; Dadvar, Mohamadrezaii veFathabadi, 2012).

Bütün bunlara ilave olarak yaratıcı performans için ılımlı bir örgüt iklimine ihtiyaç olduğu da ifade edilebilir. Çünkü örgütün genel olarak sahip olduğu duygusal zekâ seviyesi yaratıcı performans için anahtar rol oynamaktadır. Güven ilişkisinin sağlandığı, etraftaki belirsizliğin ortadan kaldırıldığı, öfke kontrolünün sağlandığı ve sadakat ve bağlılığın yüksek seviyede olduğu bir örgütte çalışanlar daha yaratıcı davranışlar sergileyebileceklerdir. Bir amacı olan ve onu tanımlayabilen ve bu doğrultuda kendini hareket geçirebilen bir çalışan kendi duygularındaki iniş ve çıkışları kontrol edebilmesi yaratıcılık gibi süreç gerektiren bir davranış için önemlidir. Bu öz düzenleme sayesinde çalışanın hem kendisi hem de çalışmakta olduğu örgütü için etkili ve verimli olabildiği görülmektedir.

Yaratıcı performans gösterebilme ve duygusal zekâ seviyesini ortaya koyabilme noktasında tek rol çalışanlara düşmemektedir. Onların mevcut kapasitesini kullanabilmesine imkan tanıyacak bir ön uygulanan yönetim tarzıdır. Çünkü çalışanlar nasıl başarının temel dayanağı ise onlara bu fırsatı tanıyacak ve onların bireysel başarılarını arttıracak, onları teşvik edecek bir diğer koşul dayönetim kademesindeki çalışanlardır. Kişisel ve kişilerarası ilişkilerin yaratıcılık üzerindeki etkisi bu basamakta bizi karşılar. Çalışanlar ve çalışanlar ile üstleri arasında entelektüel teşvik, bilginin paylaşılması, yapılan işin ödüllendirilmesi ve uygun bir dille geri bildirimlerde bulunulması her bireyin kendi duygusal zekâ seviyesini gösterirken bu durum çalışanın yaratıcı performans sergileyebilmesine olanak tanımaktadır. İşte bu noktada duyguların doğru bir şekilde yönetilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır ki bu durum duygusal zekânın önemli bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak, bu çalışmada mikro düzeyden makro düzeye kadar duygusal zekânın yaratıcı performans davranışı diğer pek çok olumlu işyeri davranışları üzerinde etkili olduğu ifade edilebilmektedir.

Bu çalışmanın kısıtları olarak, araştırmanın İstanbul ilinde, sınırlı sayıda örgütlerde gerçekleştirilmiş olması ve sınırlı sayıda katılımcılardan oluşması öne sürülebilmektedir. Ayrıca, duygusal zeka ve yaratıcı davranış kavramlarının çok geniş meslek ve sektör kollarında önemli bir rolü olduğu göz ününde bulundurulduğunda, sonraki çalışmaların eğitim, sağlık, bilişim, hizmet, endüstriyel tasarım ve üretim, vb gibi sektörlerde de yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, ilerideki araştırmaların daha geniş örneklemde ve farklı sektörlerde gerçekleştirilmesi ve araştırma modelinde duygusal zeka ve yaratıcı performans davranışı arasındaki ilişkinin yönünü veya gücünü etkileyebilecek bireysel ve bağlamsal değişkenlerin incelenmesi önerilebilmektedir. Özellikle demografik faktörlere ilişkin incelemelerin ve kültürel farklılıklara yönelik değerlendirmelerin yapılabilmesi ile daha farklı bulgulara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012), "Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme", Eğitim Politika Analizi Dergisi, 1(1).

Arıcıoğlu, M. A. (2002),"Yönetsel Başarının Değerlemesinde Duygusal Zekânın Kullanımı: Öğrenci Yurdu Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (4), ss.26-42.

Çakar, A. ve Arbak, B. (2004), "Değişen Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu- Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, ss.6(3).

Çekmecelioğlu, H. G. (2005),"Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2).

Detrea, J. D.Aaron J. J.ve Gray, A. W. (2011), "Innovativeness and Innovation: Implications for the Renewable Materials Supply Chain", International Food and A gri Business Management Review, pp.14(2).

Goleman, D. (1995), Emotional Intelligence: Why It Matters More Than IQ, BantamBooks.

Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: BantamBooks.

Im, S. ve Workman J. P. (2004), "Market Orientation, Creativity, and New Product Performance in High-TechnologyFirms", Journal of Marketing, 68 (2), pp. 114-132.

Jorfi, H.,Jorfi, S., Moghodam, S.H. (2010), "Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees", Postmodern Openings, 1(4), pp: 63-74.

Özdevecioğlu, M., Karaca, M., ve İştahlı, B. (2014), "Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü", Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), ss.1-18.

Taştan, S.B. (2016), "PsychologicalCapital: A Positive Psychological Resource and Its Relationship with Creative Performance Behavior", Anadolu University Journal of Social Sciences, 16(2), pp.101-118.

Dadvar, R., Mohamadrezaii, M. ve Fathabadi M.H. (2012), "The Relationship between Emotional Intelligence and Creativity of Female High School Students in Baft City", Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2(4), pp.4174-4183.

Ramy, A. M., Beydokhty, A.A.A., ve Jamshidy, L. (2014). "Correlation between Emotional Intelligence and Creativity Factors", International Research Journal of Management Sciences. 2 (10), pp.301-304.

Carmeli, A., McKay, A.S., ve Kaufman, C.J., (2013). "Emotional Intelligence and Creativity: The Mediating Role of Generosity and Vigor", The Journal of Creative Behavior, 48(4), pp.290-309.

Ogoemeka, O.H., (2011). "Emotional Intelligence and Creativity in Teacher Education", International Journal of Psychology and Counselling ,3(7), pp.124-129.

Jenaabadi, H., Shahidi, R., Elhamifar, A., ve Khademi, H., (2015). "Examine the Relationship of Emotional Intelligence and Creativity with Academic Achievement of Second Period High School Students", World Journal of Neuroscience, 5, pp.275-281.

KAMU HASTANELERİ ÖRGÜT YAPISINDAKİ DEĞİŞİMİN SAĞLIK YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR ÇALIŞMA

Aslı KÖSE ÜNAL*

ÖZET

Türkiye'de sağlık alanında en köklü reform çalışmaları olarak değerlendirilen Sağlıkta Dönüşüm Programının alt bileşenlerinden biri olan Kamu Hastane Birlikleri yapılanmasının kamu sağlık sektöründe politika belirleyen ve hizmet sunan birimlerin ayrılması, profesyonel sağlık yönetimi, sonuç odaklılık, performans yönetimi, insan kaynakları yönetimi alanlarında getirdiği değişim yöneticiler açısından da bir çok yeniliği beraberinde getirmiştir. Merkezi ve il yönetiminde gerçekleşen değişimi bulundukları yönetim statüsüne bağlı olarak başarılı bir şekilde yönetebilmek, yeni yönetim yapılanmasına örgütlerinin ve çalışanlarının uyumunu sağlamak ve performanslarına yansıtacak iş sonuçları üretmek yöneticilerin yeni iş rollerindendir. Bu çalışma kamu hastane birlikleri yapılanması ile sağlık hizmetlerinin niteliği ve hizmet sunum sürecinde yaşanan değişim sürecini yöneten yöneticiler tarafından nasıl değerlendirildiğini anlamak amacıyla yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Değişim, Değişim Yönetimi, Sağlık Yöneticisi, Kamu Hastanesi

1. Giriş

Günümüzün örgütleri, dinamik bir çevre içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Dünyanın her yerinde meydana gelen sosyal ve siyasal değişiklikler, yeni hizmetler ve mevcut hizmetlerin genişlemesi için devamlı talep yaratmaktadır (Tosun, 1978: 20). Değişim sürecinin temel belirleyicisi olarak bilgi ve teknoloji, bireysel, örgütsel ve toplumsal gereksinim alanlarını ve araçlarını hızlı bir biçimde farklılaştırırken, toplumsal ve siyasal sistemler, yeni gereksinimleri karşılamaya yönelik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Kamensky, 1996: 35). Örgütsel değişim, değişen iç ve dış çevre koşulları nedeniyle, örgütün etkililiğini artırmak, iş gereklerini yerine getirmek, çalışanların ve müşterilerin beklentilerine cevap vermek amacıyla bütünleşik bir sistem olan örgütün tümünde etkileşimi göz önüne alınarak değişiklikler yapılması şeklinde açıklanabilir. Örgütlerin içinde bulundukları ortamın sürekli olarak değişmesi, çevreden gelen tepkilere göre yaşamını sürdürmesi, yapılarını ve amaçlarını düzenleyerek yeni bir oluşum içerisine girmeleri gerekmektedir. Ayrıca yapısal süreçleri içerisindeki etkiler nedeniyle de örgütlerin değişim sürecine girmeleri mümkündür ve bu doğrultuda gösterilen çabalar da örgütsel değişim olarak nitelendirilebilir (Tokat, 2012: 24). Değişim kişisel ve örgütsel olmak üzere iki düzeyde ele alınabilecek özellikler gösterir. Günümüz örgütleri, kişilerin yaratıcılıklarını sonuna kadar ortaya koyabilecekleri bir yapılanma içinde çalışmak zorundadır. Kişisel yaratıcılık örgütlerde değişimin temel faktörüdür. Bu nedenle her örgüt, çalışanını yaratıcı kılmak yönünde değişik önlemler almakta, bu konuda değişik öneriler ileri sürülmektedir. Değişimin kişisel düzeyde ikinci önemli özelliği; çalışan ile organizasyon arasındaki ilişkileri etkilemesidir (Siegal, 1998: 230-235).

Örgütsel değişimin nedenlerini örgüt içi faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak gruplandırabiliriz. Örgüt içi faktörler; çalışanların düşük moral ve motivasyon düzeyi, kişi veya gruplar arası yoğun çatışmalar, çalışanların gelişim, destek ve kaynak kullanımı konusundaki artan beklentileri, yeni fikir ve buluşlar olarak sıralanabilir. Örgüt dışı nedenler olarak örgütlerin faaliyet gösterdiği teknolojik, toplumsal, ekonomik ve doğal çevredeki değişimlerin örgütsel değişimlere neden olacağı da söylenebilmektedir (Koçel, 2011:331).

* Öğr.Gör. Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, , asl_kse@hotmail.com

Değişim yönetiminin hassas dengelerini koruyabilmek; değişim çabasını yöneten insanlarla yeni stratejileri uygulamaları beklenen insanlar arasındaki iletişimi yönetmek, değişimin gerçekleşebileceği bir örgüt bağlamı yaratmak ve çalışma ortamlarında geleneksel olarak yasaklanmış, oysa başarılı bir dönüşüm için gerekli olan duygusal bağlantıları yönetmek anlamına gelmektedir. Bu süreçte örgütler örgüt içinden bir üst yöneticiyi süreçten sorumlu kılmaktadır.

21.yüzyılda değişimin gerekliliğinden çok sürekli değişim ve dönüşümün nasıl sağlanacağı önemli hale gelmiştir. Çağımızda, küreselleşmenin neden olduğu hızlı rekabet ortamında yerleşen diğer bir gerçek olgu da, değişim ile gelişim yönetimini kavrayamayan, stratejilerini yenilemeyen ve hatta tehdit olarak algılayan örgütlerin yaşama şanslarının olmayışıdır (Ünal, 2012).

Türkiye'de sağlık hizmetinin örgüt yapısı içerisinde tedavi hizmetleri sunan kurumlar olarak bildiğimiz kamu hastaneleri yeni bir yönetim yapısı tarafından yönetilmeye başlanmıştır. Sağlık Bakanlığı'nın ulusal anlamdaki reform dokümanlarında hastane hizmetlerinin verimlilik, erişim, kalite ve etkiliğinin yükseltilmesi amacı ile hastane reformuna gidileceği belirtilmiştir. Hastane hizmetleri reformunda hastanelerin daha otonom bir yapıya kavuşturulması ve özerkliği olan sağlık işletmelerine dönüştürülmesi temel hedef olmuştur (Gider ve Top, 2006: 12-16). Kamu Hastaneleri merkezi teşkilat olarak Türkiye Kamu Hastanelerine bağlı olmakla birlikte illerde kamu hastanelerinin bağlı olduğu Kamu Hastaneleri Genel Sekreterlikleri kurulmuştur. Mikro ölçekte hastane yönetim yapısında tepe yöneticisi konumunda olan hastane yöneticisi, hastane yöneticisine bağlı tıbbi hizmetler müdürü ve yardımcıları, sağlık bakım hizmetleri müdürü ve yardımcıları, idari mali işler müdürü ve yardımcıları yer almaktadırlar. Sağlıkta Dönüşüm Projesi'nin önemli bileşenlerinden biri olan Özerk Hastane İşletmeciliği, Kamu Hastane Birlikleri ile önemli bir ivme kazanmıştır.

Araştırmanın amacı kamu hastane birliklerinin kurulması ile sağlık hizmetlerinin niteliği ve hizmet sunum sürecinde yaşanan değişimin ve bu değişim sürecini uygulayan, avantaj ve dezavantajlarını en üst düzeyde yaşayan yöneticiler tarafından nasıl değerlendirildiğini anlamaktır.

2. Yöntem

Literatürde bireylere özgü deneyimlerin, algılamaların, düşüncelerin ve yorumların incelenmesi gerektiğinde nitel araştırma yönteminin önerildiği görülmektedir (Bluhm vd., 2011). Veri toplama aracı olarak, katılımcılar ile yüz yüze görüşülerek bilgi almaya olanak sağlayan derinlemesine mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Görüşmeler için katılımcılardan randevu alınmış ve görüşülecek konuya ilişkin katılımcılara herhangi bir açıklama yapılmamıştır. 2016 Mart ayında yapılan nitel çalışmada Doğu Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Kamu Hastane Birlikleri bünyesindeki hastanelerin farklı yönetim statülerindeki sağlık yöneticilerinden 4 Hastane Yöneticisi (HY), 4 İdari Mali Hizmetler Müdürü (İMHM), 4 Tıbbi Hizmetler Müdürü (THM) ve 4 Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü (SBHM) çalışmaya katılmayı kabul etmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen veriler kamu hastanelerindeki sağlık yöneticilerinin görüşlerini yansıtmaktadır. Görüşmeler sırasında katılımcıların değişim sürecini değerlendirmeleri amacıyla hazırlanmış araştırma soruları şunlardır:

- Kamu hastane birlikleri ile yaşanan değişim sürecini değerlendirebilir misiniz?
- Kamu hastane birlikleri ile yaşanan değişimi kurumunuzda yönetebildiğinizi düşünüyor musunuz?
- Kamu hastanelerinde yaşanan değişim sürecinin yönetimini başarılı ve başarısız olarak belirleyici unsurları nelerdir?

Veri analizi sürecinde kullanılan görüşme kayıtları bilgisayar ortamında yazılı metin haline getirilip Excel programına aktarılmış ve düzenlenmiştir.

3. Bulgular

Farklı yönetim statüsündeki katılımcıların değişim sürecine yönelik değerlendirilmelerine ait ifadelere göre kamu hastane birliklerinin getirdiği değişim sürecinin yöneticilerin iş rollerini artırdığını

düşündükleri belirlenmiştir. Katılımcıların değişim sürecini değerlendirmelerine ait örnek ifadelere aşağıda yer verilmiştir.

HY1:*''Birlik yapılanması ile kamu hastanelerinde yöneticiler açısından bir çok yönden değişim yaşandı. Bunlardan biri sözleşmeli statüde çalışmak ve karne puanı alarak sizin ve yönettiğiniz hastanenin puan alması ile başarınızın ödüllendirilmesi ya da başarısızlığınızın cezalandırılması söz konusu oldu.''*

THM1:*''Yöneticilik rollerimiz artmasına rağmen kısıtlı kaynaklarla çalışıyoruz. Amaçlar açısından bakıldığında kamu hastanelerinde yaşanan değişim prosedürlerde artışa neden oldu. Bu artış niceliği artırırken niteliği artırmadı.''*

SBHM2: *''Kamu hastane birliklerinin getirdiği değişim yöneticiler açısından iş güvenliğini ortadan kaldırdı. Kendini güvende hissetmeyen yönetici işe odaklanamadığı için başarılı olamıyor. ''*

İMHM2: *''Değişim sürecinin getirdiği uygulamalardan biri olan puanlandırma sistemi ile yönetici olarak puan alıyorsunuz fakat işi çalışanlarla birlikte yapıyorsunuz. Amaç birliği açısından çalışılan personel sözleşmeli statüde olmadığı için yöneticinin işi daha da zorlaşıyor.''*

THM4: *''Değişim süreci ile kamu hastanelerindeki yöneticilerin karne puanı almaları bireysel performansı artırırken çalışanlar bu süreci uygulamada yetersiz kalmıştır.''*

Sağlık yöneticilerinin kamu hastane birlikleri ile yaşanan değişimi yönetebilmelerine yönelik değerlendirmelerine göre bu sürecin başarılı bir şekilde yönetmeye çalıştıklarını düşündükleri belirlenmiştir. Katılımcıların kamu hastane birlikleri yapılanması ile yaşanan değişimi yönetebilmelerine yönelik ifadelere aşağıda yer verilmiştir.

HY2: *''Değişimi yönetebilmek zor bir süreç. Kaynakların azlığı düşünüldüğünde bu süreci iyi yönetebildiğimi düşünüyorum. ''*

İMHM3:*''Değişimin getirdiği birçok yeni uygulamaya adapte olabilmek ve uygulamak her ne kadar yeni uygulamalarla ilgili eğitim alınmışsa da yöneticilik tecrübesi gerektiriyor. Tecrübem sayesinde değişim sürecini yönetebildim. ''*

THM2: *'' Değişimi başarılı yönetebilen yönetici olabilmek zordur. Maddi ve beşeri unsurlara göre değişim sürecinde karşılaştığım sorunları sıfır hata ile çözmeye çalıştım. ''*

Katılımcıların kamu hastane birlikleri yapılanması ile yaşanan değişim sürecini yönetebilmelerini etkileyen başarı ve başarısızlık unsurlarına yönelik verdikleri ifadelere aşağıda yer verilmiştir.

HY4:*" Kamu sektöründe birçok süreç birbiriyle bağlantılı. Kamu hastaneleri yapılanması ile bir ilde sağlık hizmetleri sunumunun yönetiminde birçok kurum rol üstlenmiş oldu. Bu yapıların koordinasyonu sağlanamadığı durumlarda başarısızlık kaçınılmaz oldu."*

İMHM2:*" 'Maddi kaynakların verimli kullanımı anlamında birlik yapısına geçiş olumlu olmuştur. Fakat bu etkinlik insan kaynağı için geçerli değil. Çalışan sözleşmeli personel ile amaç birliği sağlanamadığında sorunlar yaşandı. "*

THM3: *"'Sağlık hizmetlerinin etkinliği açısından başarılı olmuştur. Yöneticileri değerlendiren bağımsız bir yapının olmaması iş kaygısını artırmıştır. "*

SBHM4:*" Sorunların genel sekreterliklere iletilmesi ve çözüm için uzun süre beklenilmemesi böylece sorunların kısa sürede çözümlenmesi birlik yapısı ile yaşanan değişimin olumlu etkisi olmuştur."*

Tablo 1'de araştırma sorularına katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşturulmuş temalar yer almaktadır. Katılımcıların değerlendirmelerine göre değişim süreci tanımlaması kategorisindeki temalar yöneticilik rolleri, amaç birliği, performanstır. Değişimi yönetmek kategorisinde yöneticilik deneyimi, sıfır hata, kaynakların azlığı olmak üzere üç tema belirlenmiştir. Değişim sürecinde başarı

unsurları kaynakların etkin kullanımı, sağlık hizmeti sunum sürecinde etkinlik, kaynakların etkin kullanımı, başarısızlık unsurları olarak ise birimler arası koordinasyon sorunu, insan kaynağında etkinsizlik, iş güvencesi olmak üzere altı tema belirlenmiştir.

Tablo 1. Değişim Süreci ile İlgili Oluşturulmuş Tema ve Kategoriler

Kategori	**Tema**
Değişim Süreci	**Yöneticilik rolleri**
	Amaç birliği
	Performans
Değişimi Yönetmek	**Yöneticilik deneyimi**
	Sıfır Hata
	Kaynakların azlığı
Değişim Süreci Yönetiminde Başarı Unsurları	**Kaynakların etkin kullanımı**
	Sağlık hizmeti sunum sürecinde etkinlik
	Sorunların çözümünde etkinlik
Değişim Süreci Yönetiminde Başarısızlık Unsurları	**Birimler arası koordinasyon sorunu**
	İnsan kaynağında etkinsizlik
	İş güvencesi

4. Sonuç

Değişimin hızlı yaşandığı günümüzde örgütlerin değişim sürecine adapte olmaları ve değişimi yönetmeleri gerekmektedir. Araştırma sonucuna göre sağlık yöneticilerinin değişim süreci ile iş yükleri artmasına rağmen yaşanan değişim sürecini başarılı bir şekilde yönetmeye çalıştıklarını düşündükleri belirlenmiştir. Bu düşüncenin temel nedeni yöneticilik statüsünün beraberinde getirdiği rollerin başarma ihtiyacını da gerektirmesi olabilir. Sağlık yöneticileri kamu hastanelerinde yaşanan değişim sürecinin yönetimindeki başarısızlık unsurları olarak yönetici ve çalışanların farklı statüde çalışmalarını, iletişim sorunlarının yaşanmasını, başarılı olarak ise sağlık hizmetlerinin sunumunun ve kaynakların etkin kullanımı olarak değerlendirmiştir.

KAYNAKLAR

Bluhm D. J., Harman W., Lee T. W. ve Mıtchell T. R. (2011), **"**Qualitative Research in Management: A Decade of Progress", Journal of Management Studies, 48 (8), 1866-1891.

Gider, Ö. ve Top, M. (2006), Kamu Hastane Sektöründe Liberalleşme ve Türkiye'ye Yansımaları. Ekonomist Dergisi. 96(1), 12-16.

Kamensky, J. (1996), "The role of the reinventing goverment in the federal management reform'', Public Administration Review, 56 (1), 247-255.

Kerman, U. ve Öztop, S. (2014), "Kamu Çalışanlarının Örgütsel Değişim Yönetimine Yönelik Algısı". Süleymen Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 19(1), 89-90.

Koçel, T. (2011), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul

Ünal, M. (2012), 21.Yüzyılda Değişim, Yönetim ve Liderlik, Beta Yayınları, İstanbul.

Tokat, B. (2012), Örgütlerde Değişim ve Değişim Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Tosun, M. (1978), Örgüt Psikolojisi, Todaie Yayınları, Ankara.

Tunçer, P. (2013), "Değişim Sürecinde Değişime Direnme", Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32 (1), 373-406.

Siegal, A. (1998), "Understanding the Management of Change", Journal of Organizational Change Management, 9 (2), 230-235.

Şaylan,G. (2006), Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, İmge Kitapevi, Ankara.

Werkman, R.A. (2009), ”Understanding Failure to Change: A Pluralistic Approach and Five Patterns”**,** Journal of Leadership & Organization Development, 30(7), 664-684.

Yalçın, A. (2002), Değişim Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Yeniçeri, Ö. (2002), Örgütsel Değişimin Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Ankara.

GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİK VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Öğr. Gör. Dr. Çağlar DOĞRU

Ufuk Üniversitesi**,** caglar.dogru@ufuk.edu.tr

ÖZET

Son yıllarda, örgütsel davranış yazınında çalışanların pozitif duyguları ile artan olumlu davranışları ve yükselen performansları önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Bundan hareketle, araştırmada güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranış arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Güçlendirici liderlik; çalışanların kararlara katılımını sağlaması, işte karşılaştıkları sorunlarla başa çıkabilme yollarını göstermesi ve performanslarını yükselteceklerine ilişkin güven vermesi ile onların örgüte yönelik pozitif duygularını besleyen bir süreçtir (Ahearne, Mathieu ve Rapp, 2005). Bununla birlikte, Luthans'a (2002) göre, pozitif örgütsel davranış ise, örgütsel performansı arttırmak için, çalışanların psikolojik durumlarını nesnel ölçütler ile değerlendirerek, kapasitelerini yükseltmeye ilişkin çalışmaları kapsamaktadır. Dolayısıyla, bu araştırma ile, günümüz örgütlerinde çalışanlara yönelik güçlendirici liderlik davranışları sergilenmesi ile, Avey, Wernsing ve Luthans'ın (2008) yaptığı sınıflandırma ekseninde, onların ''ümit'', ''iyimserlik'', ''psikolojik dayanıklılık'' ve ''öz-yeterlilik'' gibi boyutları olan pozitif örgütsel davranışlarının ne şekilde etkilendiğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, yapılan ön görüşmelerde yöneticilerinin çalışanları tarafından liderleri olarak algılandığı anlaşılan ve takım çalışmasının uygulandığı, İstanbul'da faaliyet gösteren muhasebe denetim firmaları arasından araştırmaya katılmaya rıza gösteren 8 işletmenin 152 çalışanından veri toplanmıştır. Yapılan niceliksel analiz sonucunda, güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranış boyutları olan, ''ümit'', ''iyimserlik'', ''psikolojik dayanıklılık'' ve ''öz-yeterlilik'' arasında olumlu yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Böylece, çalışanlarına destek veren, onları karar verme sürecine katılmalarını sağlayan ve işlerinde karşılaştıkları zorluklara karşı psikolojik olarak iyi hissetmelerinin zeminini hazırlayan liderlerin varlığında, çalışanların sergiledikleri pozitif örgütsel davranışlar artmakta ve bunun sonucunda bireysel ve örgütsel performans yükselmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Güçlendirici Liderlik, Pozitif Örgütsel Davranış

1.Giriş

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerin etkisi ile iletişim, ulaşım ve üretim tekniklerinin daha etkin kullanılması sağlanmakta ve böylece organizasyonlar da çevreye ayak uydurmak için değişmektedirler. Organizasyonun etkileşimde bulunduğu çevrenin belirsizliğinin ve karmaşıklığının sürekli arttığı günümüz iş dünyasında, rekabetçi avantaj elde etmek, böylesine çevre koşullarında alternatif olmanın ötesinde bir zorunluluktur. İşte bu şekilde rekabetçi avantaj elde edebilmek için temel teşkil eden çekirdek yeteneklerin geliştirilmesi, etkin liderlik davranışları ve bunun karşılığında, çalışanların içinde bulundukları örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranışların sergilenmesi ile mümkündür.

Yazında kendilerine henüz yer bulmaya başlayan iki önemli kavram olan güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırmada, öncelikle araştırmaya neden ihtiyaç duyulduğuna ilişkin araştırma sorunsalına kısaca değinildikten sonra, güçlendirici liderlik ve alt boyutları ile birlikte pozitif örgütsel davranış kavramsal çerçeveyi oluşturacak şekilde anlatılmaya çalışılacaktır. Ardından, araştırmanın yöntemi kapsamında, araştımanın örneklemine ilişkin bilgilere yer verilecek ve araştıma modeli ve araştırmaya ilişkin hipotezler geliştirilecektir. Güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranış ölçeklerinin güvenlrlikleri test edildikten sonra, bu ölçekler vasıtasıyla toplanan verilerin incelenmesi sürecinin sonunda elde edilen bulgular değerlendirilecektir. Son olarak, tartışma kapsamı ile sonuç bölümüne yer verilecektir.

2. Araştırmanın Sorunsalı

Liderlik üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların güçlendirilmesi ile örgütsel etkililiğin arttığı gözlenmektedir (Bennis ve Nanus, 1985). Bunun sebebi, çalışanların işlerinde otonomi sağlanarak, işe ilişkin vermeleri gereken kararları kendilerine kontrollü bir şekilde bırakıldığında, içsel motivasyonlarının artmasıdır (Conger ve Kanungo, 1988). İçsel motivasyonu artan çalışanlar, örgütlerine ve işlerine ilişkin olumlu tutum ve davranışlar sergileyerek, kendilerini sürekli olarak geliştirme yolunu seçmektedirler (Luthans ve Avolio, 2009). Benzer şekilde, pozitif örgütsel davranış da çalışanların örgütlerine ve işlerine ilişkin olumlu ruh halinde olmaları ve kendilerini psikolojik olarak formda tutmak suretiyle performanslarını geliştirmelerini içermektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008).

Dolayısıyla bu araştırma, geleneksel şekilde yönetilen organizasyonlardan farklı olarak, günümüzün rekabetçi şartlarına ayak uyduran çağdaş ve yenilikçi şekilde yönetilen organizasyonlarda güçlendirici liderlik davranışlarının sergilenmesi ile çalışanların olumlu tutum ve davranışlarının ne şekilde değişeceğini pozitif örgütsel davranış kavramı kapsamında inceleme ihtiyacından doğmuştur. Araştırman yapılan organizasyonların seçimi de, muhasebe işletmelerinin yöneticilerinin sektörde tartıştıkları konular arasında yer alan, muhasebe elemanlarının işlerinin oldukça rutin olmasından ötürü, olumsuz duygulara kapılarak performanslarının düştüğü ve bundan ötürü personel devir oranının son yıllarda artmaya başladığının belirlenmesi ile temellendirilmiştir. Araştırmada bu kapsamda muhasebe elemanlarının içsel motivasyonlarının ve pozitif örgütsel davranış sergileme düzeylerinin, güçlendirici liderlik davranışları sergilenmesi ile artıp artmayacağı sorusuna yanıt aranmaktadır.

3. Güçlendirici Liderlik

21. yüzyılın organizasyonlarında, dünyada sürekli yaşanan yeni gelişmeler doğrultusunda, örgütsel performansın arttırılabilmesinde anahtar rol oynayan kavramlardan birisi de ‘‘güçlendirme’’dir. Erstad’a (1997) göre güçlendirme kavramı, organizasyonda yer alan çalışanların üst yönetim tarafından desteklenerek, işe yönelik kendi kararlarını verme düzeyinin ve bunun karşılığında da sergiledikleri davranışların sorumluluklarını üstlenme düzeylerinin arttırılması olarak tanımlanabilmektedir. Bununla birlikte, liderlik araştırmalarının gelişimi dikkate alınacak olursa, liderliğin doğuştan geldiğini kabul edip, liderlerin özelliklerini inceleyen ‘‘özellikler yaklaşımı’’nın ardından, liderin davranışlarını inceleyen ‘‘davranışsal yaklaşım’’ ve durumlar ve koşullara göre liderlik şekillerini inceleyen ‘‘durumsallık yaklaşımı’’ ortaya çıkmıştır (Koçel, 2001).

Bunları takiben son olarak ortaya çıkan ‘‘liderlikte güncel yaklaşımlar’’ arasında yer alan güçlendirici liderlik, örgütsel performansı arttırmak için (Conger, 1989), lider tarafından astların kararlara katılımının desteklenmesi ve onların motivasyonunu arttırmak için ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşmada ve çalışma koşullarını düzenlemede serbestlik tanınması sürecidir (Dwivedi, 1998). Bugüne kadar çalışılan liderlik tarzları arasında, çalışanlara otonomi sağlaması açısından güçlendirici liderliğin ayrı bir yeri bulunmaktadır (Bennis ve Townsend, 1997).

Bir diğer tanımda yine güçlendirici lider, takipçilerine yol gösteren, onları destekleyen ve sahip olduğu gücü paylaşmak suretiyle onları sorumluluklar üstlenmeye motive eden kişidir (House ve Dessler, 1974). Kuramsal temellerini Dansereau, Cashman ve Graen’in (1973) dikey ikili bağlantı kuramından alan güçlendirici liderlikte, üstlerinden otonomi kazanan astların, onlar tarafından desteklendiklerine ilişkin algılamaları artmakta ve bu sayede liderden tatmin düzeyleri yükselmektedir (Dwivedi, 1998). Böylece, liderden tatmin olan üyeler, olumlu tutum ve davranış sergilemektedir.

Liderin üyeleri güçlendirme süreci, Randolph’e (1995) göre, bilgi paylaşımı, otonomi sağlama ve hiyerarşik yapının takımlarla değiştirilmesini kapsar. Liderin belirlediği güçlendirme stratejileri arasında ise, organizasyonun misyon, vizyon ve değerlerini belirleme, çalışanların görev ve sorumlulukları ile ödülleri açıkça belirleme, sorumluluğu devretme ve çalışanları sonuçlardan ötürü sorumlu tutma yer almaktadır (Dwivedi, 1998).

Tüm bunların yanında, liderin üyeleri daha fazla sorumluluk üstlenmeye, görevlerini yerine getirirken daha fazla serbesti sağlamaya ve kararlara katılmaya motive etme, onları bu doğrultuda cesaretlendirme güçlendirici liderin sorumluluğundadır.

4. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel davranış kavramı örgütsel davranış yazınına Luthans (2002) tarafından 'pozitif psikoloji' den yardım alınarak kazandırılmıştır. Öncelikle pozitif psikoloji kavramı, bireylerin sahip oldukları olumlu duygular ve olumlu kişilik özelliklerinin incelendiği bilim dalıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif örgütsel davranış ise, 'organizasyonel performansın arttırılması için, olumlu düşünceye yönelmiş olan insan kaynağının güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini ölçülmesi ve geliştirilmesidir'' (Luthans, 2002).

Pozitif örgütsel davranışı açıklamada yardım alınan bir diğer kavram ise psikolojik sermayedir. Buna göre, bireyin pozitif psikolojik durumunun oluşmasını sağlayan psikolojik sermayenin unsurları (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007):

(1) Bireyin, zorlu görevleri yerine getirmek için gerekli çabayı sarfetmek için kendine güven duyma,
(2) Şu anda ve gelecekte başarılı olunacağına ilişkin iyimserlik durumu,
(3) Hedeflere ulaşmada azimli olma isteği,
(4) Sorunlarla karşılaşıldığında direnmek ve pes etmemek.

Belirtilen bu unsurlar, pozitif örgütsel davranışın alt boyutlarına temel teşkil etmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sermaye olarak da ifade edilen bu boyutlar; ümit, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterliliktir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Bu boyutlardan ümit boyutu, çalışanı ulaştığında başarı elde edeceği amacına yönlendiren motivasyon unsurunu kapsamaktadır. İyimserlik boyutu, olayları olumlu tarafından görme ve kabul etme olarak tanımlanırken, çalışanın olumlu durumları içsel, olumsuz durumları ise dışsal sebepler vasıtası ile açıklaması durumudur. Psikolojik dayanıklılık boyutu ise, çalışanın karşılaştığı sorunlarla ve olumsuz durumlarla başa çıkabilme kapasitesini, bunlara göğüs germe ve üstesinden gelme çabaları olarak tanımlanabilmektedir. Öz-yeterlilik boyutu da, hayatta karşılaşabileceği sorunlara karşı çalışanın kendi yeteneklerine olan inancı olarak açıklanabilmektedir (Luthans, 2002).

5. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, alan araştırması olup, nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Bu bölümde araştırmanın uygulanması için seçilen örneklem, ve veri toplama aracı hakkında bilgi verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Örneklemi

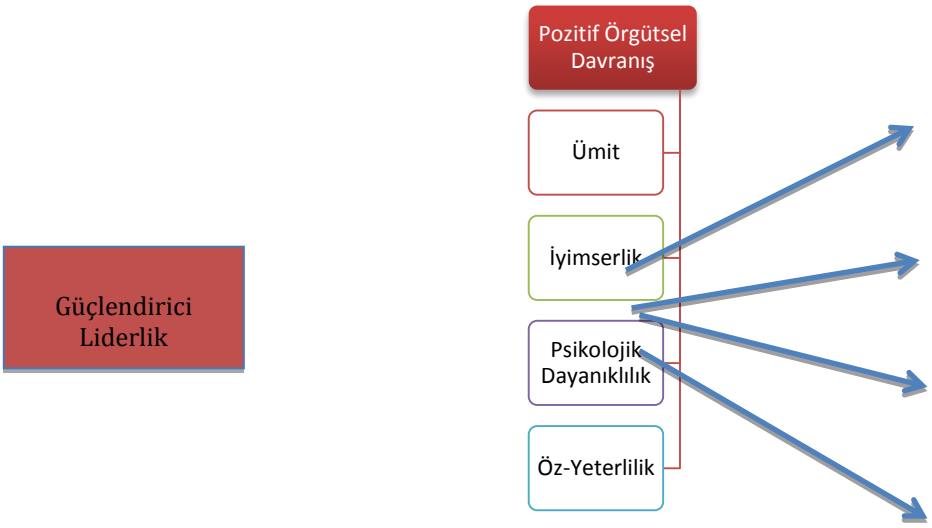
Araştırma evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren muhasebe denetim firmaları teşkil etmektedir. Araştırmanın yapıldığı ilin İstanbul olarak seçilmesinin nedeni, araştırmaya katılmaya rıza gösteren en fazla sayıda firmanın bulunduğu il olmasıdır. Burada en fazla gönüllü katılımcıya ulaşabilmek hedeflenmiştir.

Araştırma yapılan işkolunun muhasebecilik ve firmaların da denetim firması olarak seçilmesinin nedeni, sektör temsilcilerinin katıldığı toplantılarda, muhasebe elemanlarının performanslarının düşüşüne işaret edilmesidir. Bu bağlamda bu elemanların performanslarını yükseltebilecek yapıların neler olduğu araştırılmış ve firma yöneticileri ile yapılan öngörüşmelerde incelenmek istenen konunun ilgili sektör için de yararlı sonuçlar ortaya koyabileceği kanaatine varılmıştır.

Sonuç olarak araştırma anket formları kullanılarak, veriler toplanmıştır. Muhasebe ve denetim firmaları arasından araştırmaya katılmaya rıza gösteren 8 işletmenin 152 çalışanından veri toplanmıştır.

5.2. Araştırma Modeli ve Araştırmanın Hipotezleri

Güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranış arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırmaya ilişkin kurulan model Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

İlgili yazın incelendiğinde organizasyonlarda güçlendirici liderlik davranışları sergilendiğinde, çalışanların pozitif örgütsel davranışlar sergilediği gözlemlenmiştir (Luthans, 2002). Buradan hareketle;

H_1: Güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranış arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Liderin takipçilerini desteklediği ve onları kendi kararlarını almaları için cesaretlendirdiği durumlarda, çalışanların amaçlarına ulaşmak için motivasyonlarının artacağı öngörülmektedir (Avey, ve diğerleri, 2008). Bundan dolayı;

H_{1a}: Güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın ümit boyutu arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Benzer şekilde, liderlerinden duydukları tatminin artması ile çalışanlar iyimser duygular besleyebilmektedir. Dolayısıyla,

H_{1b}: Güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın iyimserlik boyutu arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Üyeler, liderleri tarafından kaynaklara ulaşmada ve diğer çalışma koşullarında desteklendiklerini algıladıklarında karşılaştıkları sorunlarla mücadele azmi gösterebilmektedirler. Bu sebeple,

H_{1c}: Güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın psikolojik dayanıklılık boyutu arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ayrıca, liderin sağladığı şartlar ve fırsatlarla kendi becerilerinin farkına varan üyelerin öz-yeterlilik kapsamında kendi yeteneklerine olan güvenleri artabilecektir.

H_{1d}: Güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın öz-yeterlilik boyutu arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Güvenirlikleri

Araştırma kapsamında güçlendirici liderlik, Arnold, Arad, Rhoades ve Drasgow (2000) tarafından geliştirilen ve cronbach'ın alpha katsayısı 0.97 olan ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Bu araştırmada güçlendirici liderlik ölçeğinin cronbach'ın alpha katsayısı 0.91 olarak belirlenmiştir.

Pozitif örgütsel davranışı ölçmek için, herbir ayrı boyutu ayrı ölçekler kullanılarak veriler toplanmıştır. Ümit boyutu için, Synder (1995) tarafından geliştirilen 6 maddelik ümit ölçeğI, iyimserlik boyutu için, Sheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen 12 maddelik iyimserlik ölçeği, dayanıklılık boyutu için Block ve Kremen (1996) tarafından geliştirilen 14 maddelik dayanıklılık ölçeği ve öz yeterlilik için ise Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada ümit ölçeğinin cronbach'ın alpha katsayısı 0.81, iyimserlik ölçeğinin cronbach'ın alpha katsayısı 0.83, dayanıklılık ölçeğinin cronbach'ın alpha katsayısı 0.79, öz yeterlilik ölçeğinin cronbach'ın alpha katsayısı 0.85 olarak belirlenmiştir.

5.4. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin işlenmesi ulaşılan bulgular belirtilecek olursa, güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın ümit boyutu arasında olumlu yönlü ve orta düzeyde, anlamlı bir ilişkinin ($r=0,55$ $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle H_{1a} hipotezi desteklenmiştir.

Bununla birlikte, güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın iyimserlik boyutu arasında olumlu yönlü ve orta düzeyde, anlamlı bir ilişkinin ($r=0,61$ $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle H_{1b} hipotezi desteklenmiştir.

Ayrıca, güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın psikolojik dayanıklılık boyutu arasında olumlu yönlü ve orta düzeyde, anlamlı bir ilişkinin ($r=0,43$ $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, H_{1c} hipotezi desteklenmiştir.

Son olarak, güçlendirici liderlik ve pozitif örgütsel davranışın öz-yeterlik boyutu arasında olumlu yönlü ve orta düzeyde, anlamlı bir ilişkinin ($r=0,38$ $p<0,001$) olduğu belirlenmiştir. Böylece, H_{1d} hipotezi de desteklenmiştir.

Böylelikle geliştirilen tüm hipotezlerin desteklenmesi ile birlikte, lider tarafından güçlendirilen çalışanların, görevlerini başarma ümidi, olumlu duyguları, sorunlarla mücadele azmi ve kendine olan güveninin artacağı anlaşılmıştır.

6. Sonuç

Güncel gelişmelerin etkisi ile, çalışanların, istekleri ve ihtiyaçları da her geçen gün değişmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların istek ve ihtiyaçlarını tatmin etmede zorlanan yöneticilerin, işyerindeki çalışanlarının olumlu duygular beslemelerini de beklemeleri gerçekçi olmamaktadır. Bu noktada karşımıza, çalışanların psikolojik olarak olumlu bir yönde ilerlemelerini sağlayan önemli bir kavram olarak güçlendirici liderlik çıkmaktadır. Yapılan bu araştırma kapsamında, güçlendirici liderliğin, pozitif örgütsel davranışa bir katkısı olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, liderleri tarafından desteklenen, kararlara katılımları sağlanan, fikirleri önemsenen, sorunlara getirdikleri çözümlerine değer verilen ve liderin sahip olduğu gücü paylaşma hususunda yine lideri tarafından motive edilen ve yönlendirilen çalışanların, belirledikleri amaçlara ulaşma ümitlerinin, örgüte yönelik ve genel anlamda iyimserliklerinin, karşılarına çıkan sorunlarla başa çıkabilmenin ve kendi yeteneklerine olan inançlarının arttığı anlaşılmıştır. Genel anlamda pozitif ruh hali içinde olan böyle çalışanların, verimli çalışmaları sonucu bireysel performanslarının artacağı şüphesizdir. Böylece, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması sağlanacağı gibi, örgütsel performans artacak ve örgütsel etkililik sağlanacaktır.

KAYNAKLAR

Ahearne M., Mathieu, J., & Rapp A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology,* 90, 945– 955.

Arnold J.A., Arad S., Rhoades J.A. ve Drasgow F. (2000). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 249-269.

Avey J. B., Wernsing T. S. ve Luthans F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science,* 44 (1), 48-70.

Bakker A.B. ve Schaufeli W.B. (2008). Editorial: Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations, Journal of Organizational Behavior, 29 (2), 147-154.

Bennis W. ve Nanus B. (1985) Leaders, Harper and Row, New York.

Bennis W. ve Townsend R. (1997). Reinventing Leadership: Strategies to Empower the Organization, Marrow/Avon, New York.

Conger J.A. (1989). Leadership: The Art of Empowering Others, The Academy of Management Executive (1987-1989), 3 (1), 17-24.

Conger J.A., ve Kanungo R.N. (1998). The empowerment process: integrating theory and practice, *Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.

Dansereau F., Cashman J. ve Graen G. (1973). Instrumentality Theory and Equity Theory as Complementary Approaches in Predicting the Relationship of Leadership and Turnover among Managers, Organizational Behavior and Performance, 10, 184-200.

Dwivedi R.S. (1998). Empowerment: Theoretical Perspectives and Applications in Indian Organizations, Indian Journal of Industrial Relations, 34 (2), 164-182.

Erstad M. (1997). Empowerment and Organizational Change, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 9 (7), 325-333.

House R.J. ve Dessler G. (1974). The Path Goal Theory of Leadership: Some Post Hoc and a Priori Tests, J. Hunt ve L. Larson (Der.), Contingency Approaches to Leadership İçinde, Southern Illinois Press, 29-55.

Koçel T. (2001). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım A.Ş., İstanbul.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing pscyhological strenghts. *Academy of Management Executive,* 16 (1) 57- 72.

Luthans F. ve Avolio B. J. (2009). The Point of Positive Organizational Behavior, Journal of Organizational Behavior, 30, 291-307.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Pschological capital and beyond.* New York: Oxford Business Press.

Seligman M. E. P. ve Csikszentmihalyi M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist,* 55 (1), 5-14.

DUYGUSAL ZEKANIN STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE ETKİSİ: KADIN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Yrd. Doç. Dr. Ayşe İpek KOCA BALLI

Çukurova Üniversitesi Kozan İ.F. , ikocaballi@cu.edu.tr

Doç. Dr. Kemal Can KILIÇ

Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. , kcan@cu.edu.tr

ÖZET

Sürdürülebilir büyümenin gerçekleşebilmesi, insan merkezli işgücü piyasalarında kadınların ve erkeklerin eşit katılımı yanında, kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmanın vazgeçilmez unsuru olarak görülmesinden geçmektedir (Peker ve Kubar, 2012, s. 173). Bu anlamda kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir gelişmenin önemli bir unsuru olarak hem kuramsal hem de politik açıdan önemli bir husus olarak kabul edilmektir (Evans ve Kelly, 2008, s. 289). Kadın girişimciliği, kadınların işgücüne katılımının önemli ve gün geçtikçe artan bir şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın girişimciler başında bulundukları örgütlerde çoğu zaman yönetici rolünü de üstlenmekte ve işletme ile ilgili yönetsel sorunlar ile uğraşmaktadır. Yönetim ile ilgili görevlerini yerine getirirken stres altına girebilmekte ve bu durum ile baş edebilmek için farklı yöntemler kullanabilmektedirler. Bu yöntemlerin tercihinde, uygulanmasında ve başarılı olmasında farklı nedenler rol oynayabilmektedir. Bu çalışmada, kadınların erkeklerden farklı bakış açılarından ve duygu durumlarından yola çıkılarak, kadın girişimciliğinin duygusal zekalarının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkisi incelenmektedir. Bu araştırmanın amacı, kadın girişimcilerin duygusal zeka yetenekleri ile stresle başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu nedenle "duygusal zekanın stresle başa çıkma yöntemlerine etkisi nedir" sorusu araştırma sorusu olarak belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin duygusal zeka düzeylerini belirlemek için Chan (2004) tarafından, Shutte ve arkadaşlarının (1998) 33 maddelik çalışmasından yararlanılarak geliştirilmiş duygusal zeka ölçeği kullanılmıştır. Stresle başa çıkma yöntemlerinin ölçülmesinde ise, Moos (1993) tarafından geliştirilen ve yetişkinlere özel olarak hazırlanılmış olan başa çıkma ölçeğinin kullanılmıştır. Çalışma kapsamında Çukurova Bölgesi'nde faaliyet gösteren kadın girişimcilere anket uygulanmış ve 535 anketten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmada verilerin analizini gerçekleştirmek için SPSS programı kullanılarak keşfedici faktör analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre duygusal zeka ölçeğinin maddeleri tek faktör altında toplanırken, stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin maddeleri beş faktör (problem çözme, mantıksal analiz, pozitif yeniden değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama) altında toplanmıştır. Regresyon analizleri sonuçlarına göre duygusal zekanın stresle başa çıkma yöntemlerinden problem çözme, mantıksal analiz, pozitif yeniden değerlendirme ve çevre desteği arama yöntemleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulgulanırken duygusal zekanın profesyonel destek arama yöntemi üzerine anlamlı bir etkisi saptanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, Kadın Girişimciliği

1. Giriş

Stres birey ve çevresi arasında oluşan, bireyin kaynaklarının zorlandığı veya aşıldığı ve iyilik durumunun tehlikeye girdiği şeklinde değerlendirilen bir ilişki olarak tanımlarken, stresle başa çıkma bireylerin stresli durumlarla karşılaştıklarında kendi kendine ürettikleri ve çevrelerinden gelen taleplerin üstesinden gelebilmek için ürettikleri bilişsel ve davranışsal çabalar olarak tanımlanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Stresle başa çıkma, ruh ve beden sağlığını korumak ve verimli bir yaşam sürdürmek için gereklidir. Stresle başa çıkmanın amacı, stresin tamamen yok edilmesinden ziyade, insanın yaşamının ve verimliliğini olumsuz yönden etkileyen stres miktarını azaltmaktır. Kısaca stresle başa çıkma, stresin oluşturduğu duygusal gerilimi azaltma, yok etme, ya da bu gerilime dayanma amacıyla ortaya konan davranışsal ve duygusal tepkileri güçlendirmektir (Güney, 2011, s. 427). Başa çıkma konusundaki en önemli çalışmalardan birini yapan ilk

araştırmacılardan olan Lazarus ve Folkman 1984 yılında başa çıkmayı problem odaklı ve duygu odaklı olarak ikiye ayırmıştır. Problem odaklı başa çıkma stratejisi, strese neden olan durumun kaynağının belirlenmesi ve bu problemi çözmek için çaba harcanmasını ifade etmektedir. Bu stres kaynağını ortadan kaldırmak için ya da tehdit eden uyarıcılardan kaçınmak için hareket geçmek olabilmektedir. Duygu odaklı başa çıkmanın hedefi stresle ilgili üzücü duyguların yoğunluğunu azaltmaktır. Yani amaç, kendini iyi hissetmek için stresin kaynağını ele almadan algılanan tehdit veya stres kaynağının etkisinin azaltılmasıdır. Duygu odaklı başa çıkma genellikle, problem odaklı başa çıkmanın stresli durumun etkisini azaltmakta başarısız olduğu ya da stresin kaynağının problem odaklı başa çıkma ile çözülmesinin mümkün olmayacağı kadar büyük olduğu durumlarda ortaya çıktığı görülmektedir (akt, Blum ve Silver, 2008, s. 129).

Duygusal bilgi, bireylerin farklı stres faktörlerine karşı gösterdikleri tepkileri anlamada yardımcı olmaktadır (Baker & Berenbaum, 2007). Etkili duygusal bilgi, var olan sorunları çözmede bireyle ipucu sunarken, problem çözmede amaca ulaşmak için bilgi verebilmektedir (Aldea & Rice, 2006). Goleman duygusal zekayı "kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme ve umut beslemedir" şeklinde tanımlamaktadır (Goleman, 2007, s. 62). Bu anlamda yüksek duygusal zekaya sahip insanlar stresli durumların üstesinden gelmek için daha gelişmiş araçlara sahip olduğuna inanılmaktadır. Daha iyi başa çıkma becerileri, kendinin ve diğer insanların duygularını tam olarak algılayabilme, anlayabilme ve yönetebilmenin bir sonucudur (Salovey, Bedell, Detweiller, & Mayer, 2000). Duyguları düzenleme ve kontrol etme yeteneği stres yaratan durumun süresini, etkisini, sıklığını azaltarak başa çıkma kapasitesini arttırmaktadır (Mayer ve Salovey, 1993).

Örneğin Zeidner ve diğerleri (2006) stresle başa çıkmak için daha yapıcı algılamalar ve durumsal değerlendirmeleri, duyguların tamirini, daha zengin başa çıkma kaynaklarını ya da esnek ve etkili başa çıkma stratejilerini de içeren çeşitli duygusal zeka kullanım yolları ortaya koymuşlardır. Ciarrochi, Chan ve Caputti (2000) duygusal zeka ile başa çıkma arasında ilişki olduğunu söylemişler, duygusal zekanın sosyal beceriler ve duyguların yönetimi boyutları ile başa çıkma stratejileri arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Moradi ve diğerleri (2011) hemşirelik öğrencileri arasında yaptıkları çalışmada duygusal zeka ile başa çıkma stratejilerinden problem çözme, sosyal destek, bilişsel değerlendirme ve duygusal engelleme stratejileri arasında pozitif bir ilişki; fiziksel kontrol stratejisi arasında negatif bir ilişki ortaya koymuşlardır. Petrides ve Spencer-Bowdage (2002) duygusal zeka ile sağlıklı sosyal başa çıkma stilleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Noorbakhsh ve diğerleri (2010) üniversite öğrencilerinin duygusal zeka ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, duygusal zeka ile problem odaklı ve pozitif duygu odaklı başa çıkma stilleri ile pozitif, negatif duygu odaklı başa çıkma stili ile negatif bir ilişki bulgulamışlardır.

Bu araştırma kadın girişimcilerin duygusal zekaları ile stresle başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Çukurova Bölgesi'nde faaliyet gösteren kadın girişimciler çalışmanın evreni olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında 773 kadın girişimciye anket uygulanmış, ancak bunlardan 535 tanesi araştırma kapsamında kullanıma uygun bulunmuş ve analize tabi tutulmuştur. Ankete katılan kadın girişimcilerin % 32,2'sinin ilköğretim, % 37'sinin lise, % 24,1'inin önlisans/lisans, % 6,7'sinin lisans üstü mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %15,5'i 18-28 yaş arası grupta, %48,4'ü en büyük grup olan 29-38 yaş arası grupta, %27,1'i 39-48 yaş arsı grupta, son olarak da %9'u ise 48 yaş ve üzeri olan grupta yer almaktadır. Kadın girişimcilerin medeni durumlarına baktığımızda %75'inin evli, %25'inin ise bekar olduğu görülmektedir. Çalışmada Çukurova Bölgesi kapsamında ele alınan Adana, Mersin, Hatay ve Osmaniye illerinde elde edilen veriler ele alındığında; katılımcıların % 51,6'sının Adana, % 22,4'ünün Mersin, % 21,9'unun Hatay, % 4,1'inin ise Osmaniye'de faaliyet gösteren işletmelere sahip oldukları görülmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Stresle başa çıkma yöntemlerinin ölçülmesinde, Moos (1993) tarafından geliştirilen ve yetişkinlere özel olarak hazırlanılmış olan baça çıkma yöntemleri ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek kaçınma ve yaklaşma tepkileri olmak üzere iki bölümden ve toplamda sekiz boyuttan oluşmaktadır. Çalışma kapsamında yalnızca ölçeğin bir bölümü (yaklaşma tepkileri) ve dört boyutu (mantıksal analiz, pozitif değerlendirme, rehberlik ve destek arama, problem çözme) kullanılmıştır.

Kadın girişimcilerin duygusal zekâ boyutlarının değerlendirilmesinde, Chan'in (2004) tükenmişlikle duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi incelemede kullandığı, ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinali, Schutte ve arkadaşlarının (1998) 33 maddelik çalışmasından geliştirilmiştir. Ölçek, duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı olmak üzere dört boyuttan ve toplamda 12 maddeden oluşmaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Ölçek uygulaması ile elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, ölçme aracının yapı geçerliğinin olup olmadığı açıklayıcı faktör analizi ile tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik katsayısını bulmak için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3. Bulgular

Çukurova Bölgesi'nde faaliyet gösteren kadın girişimciler çalışmanın evreni olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında 773 kadın girişimciye anket uygulanmış, ancak bunlardan 535 tanesi araştırma kapsamında kullanıma uygun bulunmuş ve analize tabi tutulmuştur. Ankete katılan kadın girişimcilerin % 32,2'sinin ilköğretim, % 37'sinin lise, % 24,1'inin önlisans/lisans, % 6,7'sinin lisans üstü mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %15,5'i 18-28 yaş arası grupta, %48,4'ü en büyük grup olan 29-38 yaş arası grupta, %27,1'i 39-48 yaş arsı grupta, son olarak da %9'u ise 48 yaş ve üzeri olan grupta yer almaktadır. Kadın girişimcilerin medeni durumlarına baktığımızda %75'inin evli, %25'inin ise bekar olduğu görülmektedir. Çalışmada Çukurova Bölgesi kapsamında ele alınan Adana, Mersin, Hatay ve Osmaniye illerinde elde edilen veriler ele alındığında; katılımcıların % 51,6'sının Adana, % 22,4'ünün Mersin, % 21,9'unun Hatay, % 4,1'inin ise Osmaniye'de faaliyet gösteren işletmelere sahip oldukları görülmektedir.

3.1. Güvenirlik Analizi

Cronbach Alpha katsayısı yöntemiyle çalışmada kullanılan duygusal zeka ve stresle başa çıkma ölçeklerine uygulanan güvenirlik analizleri sonucu elde edilen ANOVA tablosundaki anlamlılık değerleri 0,05'ten küçük ($p < 0,000$) bulgulanmıştır. Bu durum, her bir ölçeği oluşturan maddelerin kendi ölçeği içerisinde homojen, birbirleriyle ilişkili olduğunu ve elde edilen Cronbach Alpha katsayısının yorumlanabilir olduğunu göstermektedir Toplam 12 maddeden oluşan duygusal zeka ölçeğinin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı .924 iken, toplam 24 maddeden oluşan stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı .932'dir.

3.2. Geçerlilik Analizi

Yapı geçerliğini ölçmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Duygusal zeka ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0,947 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi 2 = 3306.414$ ve $p<0.0001$). Her iki test sonucuna bakıldığında, duygusal zeka ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğu saptanmıştır. Ölçeğin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Analiz sonucunda 12 ölçek maddesi, ortak varyans ve faktör yükleri açısından değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerinde; .50 ortak varyans değerinin altında kalan 11. madde ölçekten çıkartılmıştır. .30 faktör yükü (en düşük: 0,687–en yüksek: 0,801) kabul düzeyinin altında kalan maddeye ise rastlanmamıştır. Orijinal ölçekte ifadeler dört boyutta toplanmış olmasına rağmen; analiz sonucunda, analize tabi tutulan 11 ölçek maddesinin öz değeri 1'in üzerinde olan tek bir faktör altında toplandığı bulgulanmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu tek faktör toplam varyansın % 57,32'sini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda bulunan

faktörün içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach alfa değerleri kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri, 92,5 olarak hesaplanmıştır.

Stresle başa çıkma ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0,925 olup, Barlett testi sonuçları da istatistik olarak stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğu saptanmıştır. Ölçeğin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Analiz sonucunda 24 ölçek maddesi, ortak varyans ve faktör yükleri açısından değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerinde; ,50 ortak varyans (en düşük: 0,536 – en yüksek: 0,829 ve ,30 faktör yükü (en düşük: 0,628 – en yüksek: 0,899) kabul düzeyinin altında kalan maddeye rastlanmamıştır. Ancak 19. ve 23. maddeler, birden fazla faktöre aynı anda boyutlanması, bir başka deyişle binişik olması nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçek maddelerinin, orijinal ölçekten farklı olarak beş faktörde toplandığı bulgulanmıştır. Çıkarılması gereken maddeler çıkarıldıktan sonra kalan 22 madde ve öz değeri 1'in üzerinde olan beş faktör toplam varyansın % 71,95'ini açıklamaktadır. Birinci faktör olan problem çözme faktörü 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %45,17'sini açıklamaktadır. İkinci faktör olan pozitif değerlendirme; varyansın % 9,61'ini, üçüncü faktör olan mantıksal analiz varyansın % 7,08'ini, dördüncü faktör olan profesyonel destek arama faktörü, varyansın % 5,43'ünü, son faktör olan çevre desteği arama faktörü ölçeğin varyansın % 4,67'sini açıklamaktadır.

3.3. Regresyon Analizi

Tablo 1'de duygusal zekanın stresle başa çıkma yöntemlerini kullanma düzeyine etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları özetlenmektedir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F:506,069; p=0,000) olduğu görülmektedir. Duygusal zekanın, stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir (p<0,05). Duygusal zeka ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında pozitif bir ilişki vardır (0,604). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı R^2=0.487 olarak bulunmuştur. Bu sonuç stresle başa çıkma yöntemlerindeki değişiminin % 48,7'sinin, duygusal zeka ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Tablo 1. Duygusal Zekanın Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,492	,104		14,346	,000
Duygusal zeka	,604	,027	,698	22,496	,000
Bağımlı Değişken: Stresle başa çıkma R:0,698; R^2:0,487; Düzeltilmiş R^2:0,486; Model için F:506,069, p=0,000					

Tablo 2'de duygusal zekanın, stresle başa çıkma yöntemlerinden problem çözme yöntemi üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları özetlenmektedir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F:267,623; p=0,000) olduğu görülmektedir. Duygusal zekanın, problem çözme yöntemi üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir (p<0,05). Duygusal zeka ile problem çözme yöntemi arasında pozitif bir ilişki vardır (0,626). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı R^2=0.578 olarak bulunmuştur. Bu sonuç problem çözme yöntemindeki değişiminin % 57,8'inin, duygusal zeka ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Tablo 2. Duygusal Zekanın Problem Çözme Yöntemi Üzerine Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,533	,148		10,340	,000
Duygusal zeka	,626	,038	,578	16,359	,000
Bağımlı Değişken: Problem çözme R:0,578; R^2:0,334; Düzeltilmiş R^2:0,333; Model için F:267,623, p=0,000					

Tablo 3'de duygusal zekanın, stresle başa çıkma yöntemlerinden pozitif değerlendirme yöntemi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları özetlenmektedir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F:340,502; p=0,000) olduğu görülmektedir. Duygusal zekanın, pozitif değerlendirme yöntemi üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir (p<0,05). Duygusal zeka ile pozitif değerlendirme yöntemi arasında pozitif bir ilişki vardır (0,707). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı R^2=0.390 olarak bulunmuştur. Bu sonuç pozitif değerlendirme yöntemindeki değişiminin % 39'unun, duygusal zeka ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Tablo 3. Duygusal Zekanın Pozitif Değerlendirme Yöntemi Üzerine Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,070	,148		7,891	,000
Duygusal zeka	,707	,038	,624	18,453	,000
Bağımlı Değişken: Pozitif Değerlendirme R:0,624; R^2:0,390; Düzeltilmiş R^2:0,389; Model için F:340,502, p=0,000					

Tablo 4'de duygusal zekanın, stresle başa çıkma yöntemlerinden mantıksal analiz yöntemi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları özetlenmektedir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F:326,514; p=0,000) olduğu görülmektedir. Duygusal zekanın, mantıksal analiz yöntemi üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir (p<0,05). Duygusal zeka ile mantıksal analiz yöntemi arasında pozitif bir ilişki vardır (0,686). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı R^2=0.380 olarak bulunmuştur. Bu sonuç mantıksal analiz yöntemindeki değişiminin % 38'inin, duygusal zeka ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Tablo 4. Duygusal Zekanın Mantıksal Analiz Yöntemi Üzerine Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,223	,147		8,314	,000
Duygusal zeka	,686	,038	,616	18,070	,000
Bağımlı Değişken: Mantıksal Analiz R:0,616; R^2:0,380; Düzeltilmiş R^2:0,379; Model için F:326,514, p=0,000					

Tablo 5'de duygusal zekanın, stresle başa çıkma yöntemlerinden profesyonel destek arama yöntemi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları özetlenmektedir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F:0,239; p=0,625) olmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Duygusal Zekanın Profesyonel Destek Arama Yöntemi Üzerine Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,017	,243		12,417	,000
Duygusal zeka	,031	,063	,021	,488	,625
Bağımlı Değişken: Profesyonel Destek Arama R:0,021; R^2:0,000; Düzeltilmiş R^2:-0,001; Model için F:0,239, p=0,625					

Tablo 6'da duygusal zekanın, stresle başa çıkma yöntemlerinden çevre desteği arama yöntemi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları özetlenmektedir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F:128,525; p=0,000) olduğu görülmektedir. Duygusal zekanın, çevre desteği arama yöntemi üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir (p<0,05). Duygusal zeka ile çevre desteği arama yöntemi arasında pozitif bir ilişki vardır (0,559). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı R^2=0.194 olarak bulunmuştur. Bu sonuç çevre desteği arama yöntemindeki değişiminin % 19,4'ünün, duygusal zeka ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Tablo 6. Duygusal Zekanın Çevre Desteği Arama Yöntemi Üzerine Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar	Standardize katsayılar	t	p

	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,621	,191		8,490	,000
Duygusal zeka	,559	,049	,441	11,337	,000
Bağımlı Değişken: Çevre Desteği Arama R:0,441; R^2:0,194; Düzeltilmiş R^2:0,193; Model için F:128,525, p=0,000					

4. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, kadın girişimcilerin duygusal zeka yetenekleri ile stresle başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Kadın girişimcilerin duygusal zeka düzeylerini belirlemek için Chan (2004) tarafından, Shutte ve arkadaşlarının (1998) 33 maddelik çalışmasından yararlanılarak geliştirilmiş duygusal zeka ölçeği kullanılmıştır. Stresle başa çıkma yöntemlerinin ölçülmesinde ise, Moos (1993) tarafından geliştirilen ve yetişkinlere özel olarak hazırlanılmış olan başa çıkma ölçeğinin kullanılmıştır. Çalışma kapsamında Çukurova Bölgesi'nde faaliyet gösteren kadın girişimcilere anket uygulanmış ve 535 anketten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmada yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre duygusal zeka ölçeğinin maddeleri tek faktör altında toplanırken, stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin maddeleri beş faktör (problem çözme, mantıksal analiz, pozitif yeniden değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama) altında toplanmıştır. Regresyon analizleri sonuçlarına göre duygusal zekanın stresle başa çıkma yöntemlerinden problem çözme, mantıksal analiz, pozitif yeniden değerlendirme ve çevre desteği arama yöntemleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulgulanırken duygusal zekanın profesyonel destek arama yöntemi üzerine anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Duygusal zekası yüksek kişilerin sorunların çözümünde ve stresle başa çıkma da kendi çözümlerini üretebilmesi beklenen bir durumdur. Bununla birlikte duygusal zekanın profesyonel destek arama (psikolog, doktor, avukat gibi) yöntemi üzerine etkisinin olmaması; duygusal zekası yüksek kişilerin sorunları çözmede dışarıdan destek almak yerine kendi çözümlerini üretebilmesi durumundan kaynaklanabilir. Genel anlamda bakıldığında duygusal zekası yüksek olanların, kendilerinin ve diğerlerinin içinde bulundukları duygu durumlarını daha iyi anladıkları ve sahip oldukları bu duygusal bilgilerle sorunlarının ve sıkıntılarının üstesinden daha kolayca gelebildikleri görülmektedir. Bu nedenle duygusal zekaları yüksek bireylerin stres verici durumlarla karşılaştıklarında daha az stres yaşadıkları ve stres ile daha yüksek düzeyde başa çıkabildikleri düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Peker, E. ve Kubar, Y. (2012), "Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış", Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi,14 (2), pp 173-188.

Evans, M. D. R., ve Kelley, J. (2008), "Trends in Women's Labor Force Particitation in Australia: 1984-2002", Social Science Research, 37 (1), pp 287-310.

Moos, R. (1993), Coping Responses Inventory: Professional Manual (2nd ed.). PAR Assessment Resources, NewYork.

Chan, D. W. (2004), "Perceived Emotional Intelligence And Self-Efficacy Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong" Personality and Individual Differences, 36, pp 1781–1795.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., ve Dornheim, L. (1998), "Development And Validation of A Measure of Emotional Intelligence. Personality and Individual Differences", 25, pp 167–177.

Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984), Psychological Stress And The Coping Process, Springer, NewYork.

Güney, S. (2011), Örgütsel davranış, Nobel Yayınevi, Ankara.

Blum, S., & Silver, R. C. (2008), Coping. Silver The International Encyclopedia of the Social Sciences (2nd ed.) Retrieved 18.11.2014 from http://kefad.ahievran.edu.tr/archieve/pdfler/Cilt9Sayi3/JKEF_9_3_2008_125_132.pdf

Ciarrochi, J., Dean, F. P., & Anderson, S. (2002), "Emotional İntelligence Moderates The Relationship Between Stress And Mental Health", Personality and Individual Differences, 32, pp 197-209.

Aldea, M. A., & Rice, K. G. (2006), "he Role Of Emotional Dysregulation İn Perfectionism And Psychological Distress", Journal of Counseling Psychology, 53, pp 498-510.

Goleman, D. (2007). Duygusal zeka: EQ neden IQ'dan Önemlidir? (31. bs.) (B. S. Yüksel, çev.), Varlık Yayınları, İstanbul.

Moradi, A., Pishva, N., Ehsan, H. B., Hadadi, P. ve Pouladi, F. (2011), "The Relationship Between Coping Strategies And Emotional Intelligence", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 30, 748.

Noorbakhsh, S. N., Besharat, M. A. ve Zarei, J. (2010), "Emotional Intelligence and Coping Styles With Stress", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 5, 818.

Zeidner, M., Matthews, G., ve Roberts, R.D. (2006), "Emotional Intelligence, Adaptation, And Coping", In J. Ciarrochi, J. Forgas, ve J.D. Mayer (Eds.), Emotional intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry (2nd Ed.). (pp. 100-125), PA: Psychology Press, Philadelphia.

Salovey, P., Bedell, B.T., Detweiler, J.B., ve Mayer, J.D. (2000). "Current Directions in emotional Intelligence Research", In M. Lewis, ve J.M. Haviland-Jones (Eds.), Handbook of emotions (pp.504-520), Guilford Press, New York.

Petrides, K.V., Perez-Gonzalez, J.C., ve Furnham, A. (2007). "On The Criterion and Incremental Validity of Trait Emotional Intelligence", Cognition and Emotion, 21, pp 26-55.

Mayer, J. D. ve Salovey, P. (1993). "The Intelligence of Emotional Intelligence." Intelligence, 17 (4), pp 432-442.

KADIN VE ERKEK YÖNETİCİLERİN GÜÇ ALGILAMALARINDA DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN ROLÜ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Doç.Dr. Kemal Can KILIÇ

Çukurova Üniversitesi, kemalcan2013@gmail.com

Yrd.Doç.Dr. Musa ŞANAL

Çukurova Üniversitesi, msanal77@hotmail.com

Kamuran ÖRÜKLÜ

Yükseklisans Öğrencisi

ÖZET

Güç kavramı insan ilişkilerinin var olduğu her toplum ve süreçte yer almakla birlikte yöneticiler açısından son derece önemlidir. Kişisel tecrübe ve yeteneklerine göre değerlendirilen avukat, doktor, mühendis gibi mesleklerin aksine yöneticilerin başarısı çoğunlukla ast, üst, meslektaş, rakip ve müşterilere kurduğu ilişki ve onları etkileme yeteneğine bağlıdır (Bayrak, 2000). Bu yüzden güç kavramı, başkalarının davranışlarında gerçekleşmesi istenen çeşitli değişiklikleri ortaya çıkarabilme kapasitedir (Pfeffer, 1999). Ortak örgütsel amaçlara ulaşabilmek amacıyla yöneticiler ve astlar çoğu zaman uyum içinde bir ilişki yürütseler de bazı durumlarda karşıtlıklar ve anlaşmazlıklar baş gösterebilir. Ortak amaçlara ulaşabilmek uzun ve yorucu bir süreç olacağından problemleri aşabilmek için yöneticiler astları güç, yetki ve etkileme kavramlarını kullanarak ortak bir uzlaşıya varabilirler (Çetin, 2014, s.432). Yerli yazında güç konusu motivasyon, liderlik, çatışma gibi konularla bağlantısı araştırıldığından sadece demografik faktörler ile ilişkisinin araştırılması kısıtlı olması, bu çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, yöneticilerin örgütlerindeki güç kaynaklarına ilişkin algılamaları, güç kaynaklarını tercihlerinde demografik faktörlerin (cinsiyet, yaş, eğitim, statü) etkisini saptamaktır.

Anahtar Kelimeler: Güç Kaynakları, Demografik Faktörler, Özel Bankalar, Yöneticiler

1. Giriş

Güç kavramı insan ilişkilerinin var olduğu her toplum ve süreçte yer almakla birlikte yöneticiler açısından oldukça önemlidir. Kişisel tecrübe ve yeteneklerine göre değerlendirilen avukat, doktor, mühendis gibi mesleklerin aksine yöneticilerin başarısı çoğunlukla ast, üst, rakip ve müşterilere kurduğu ilişki ve onları etkileme yeteneğine bağlıdır (Bayrak, 2000, s.22). Yöneticiler, kendilerine tahsis edilen her türlü kaynakları rasyonel bir şekilde kullanarak, astların davranışlarını yorumlayıp, gerektiğinde bu davranışları değiştirebilen kişilerdir (Sığrı ve Gürbüz, 2014, s.20-21). Bu yüzden güç, başkalarının davranışlarında gerçekleşmesi istenen çeşitli değişiklikleri ortaya çıkarabilme kapasitedir (Pfeffer, 1992,s.32). Bu amaçla istenilen durumu oluşturabilmek adına kullanılan güç kaynakları çeşitli şekilde sınıflanmıştır. Gücün kaynaklarına ilişkin en yaygın sınıflama French ve Raven (1959) tarafından hazırlanan sınıflamadır ki, bu sınıflama aynı zamanda sosyal güç teorisinin bel kemiğini oluşturan sınıflamadır. Bu nedenle kendinden sonra yapılan birçok güç sınıflamaları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. French ve Raven (1959); beş adet güç kaynağı belirlemişlerdir. Bunlar; karizmatik güç ya da özdeşim gücü, ödüllendirme gücü, yasal güç, uzmanlık gücü ve zorlayıcı güçtür (French ve Raven, 1959, s.155). French ve Raven tarafından yapılan bu kategorik sınıflandırma gücün kaynaklarını detaylandırsa da, organizasyonlarda kullanılan güçler, fiziksel güç, bilgiye, performansa, kişiliğe, pozisyona dayalı güç ve politik güç olmak üzere sınıflandırılmıştır (Hicks ve Gullet, 1976, s.188-190).

Ortak örgütsel amaçlara ulaşabilmek amacıyla yöneticiler ve astlar çoğu zaman uyum içinde bir ilişki yürütseler de bazen karşıtlıklar ve anlaşmazlıklar baş gösterebilir. Ortak amaçlara ulaşabilmek uzun ve yorucu bir süreç olacağından problemleri aşabilmek için yöneticiler astları güç,

yetki ve etkileme kavramlarını kullanarak ortak bir uzlaşıya varabilirler (Çetin, 2014, s.432). Statik olmayan örgüt mekanizmalarında "birlikte güç" ilkesiyle astlarında üstleri etkileyebilmesi "karşılıklı ilişkiler" fonksiyonuyla mümkündür (Tekel, 2014, s.37). Karşılıklı ilişkiler güç-bağımlılık ilişkisiyle açıklanmakta, bağımlılık derecesi güçlü ve zayıf tarafı göstermektedir (Emerson, 1962, s.32-34). Güç, işlerin başlaması, yürütülmesi ve sürekliliği için gereklidir. Gücün varlığı modern örgüt ve düzeni yaratmaktadır (Hicks ve Gullet, 1981, s.179).

Modern örgüt düzeni içinde belirli etkileşim içine giren ast ve üstler sosyal alışveriş kuramına göre olumlu sonuçlar elde etmeyi amaçladıkları için belirli bir güç ilişkisine girdikleri kabul edilir. Ancak bu sosyal alış-verişler, yani fikirlerin, emirlerin, ricaların gidiş gelişi her zaman asimetriktir. Adil olmayan bir güç dağılımı durumunda, sonuç ve menfaatlerin aynı biçimde değerlendirilmesi söz konusudur. Bu yüzden bazıları için sonuçlar olumsuz olabilir. Sonuçlarda güç konusunda farklılıkları yaratan temel faktörler açısından cinsiyet, yaş, eğitim ve statü kavramı üzerinde durmak gerekmektedir (Bayrak, 2001, s.34).

Cinsiyet faktörü ve güç kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırma sonuçlarına göre, küreselleşme ile beraber, özellikle bankacılık ve sigortacılık gibi kadın çalışanların diğer sektörlere oranla daha iyi pozisyonlara gelebildiği hizmet sektöründe kadın istihdamı dünyanın her yerinde artış göstermesi Türkiye'yi de etkilemiştir. Hızla gelişen finans sektörü, çok sayıda donanımlı kadın için istihdam olanakları yaratmıştır. Bankacılık sektörü açısından bakıldığında; özel sektör bankalarında 1984'te % 33 olan kadın çalışan oranı, 1994'te % 39'a yükselmiş ve 2002'de % 50'lere ulaşmıştır (Kardam ve Toksöz, 2004, s.153-154). Ancak banka yöneticileri üzerine yaptığı araştırmada bankanın şube kadrolarının denetiminde görevlendirilecek olan müfettiş kadrosunun tamamıyla erkeklerden oluşması olması, kadınların daha çok kendilerine alt pozisyonlarda yer bulmaları, erkeklerin yasal güçlerine oranla örgüt içi ağlardan yararlanmalarına bağlı olarak da cinsiyet temelinde dikey bir iş bölümünün ortaya çıkmasına yol açtığı tespit edilmiştir (Çoban,2005, s.159-168). Güç mesafesi yüksek olan Türkiye'de yöneticiler ve astlar arasında güç, statü ve hiyerarşik farklılıklar son derece belirgin, yöneticiler kendilerini tek karar verici olarak görmekte, astlar işlerini yöneticilerin direktiflerine uygun yerine getirmek zorunda hissetmekte bu sebepten dolayı yöneticiler ödül gücü, yasal güç ve uzmanlık gücüne kıyasla cezalandırma gücü daha ön plana çıkmaktadır (Yeşil, 2012, s.51). Ayrıca bankacılık sektöründeki yöneticilerin özellikleri hakkındaki araştırmasında göre, banka yöneticilerinin alt kademe çalışanlara göre daha çok güç ve başarıya önem verdikleri, statü ve yönetici pozisyonlarına bağlı olarak da kurallara bağlı kaldıkları görülmüştür (Sığrı, Tabak ve Ercan, 2009, s.186-188).

Ülkemizde yöneticilerin yaşları, sektörel dağılımı açısından çok fazla çalışmanın olmaması bankacılık sektöründen de verilerin azlığına yol açmıştır. Bu nedenle Türk banka yöneticilerin yaşları ve güç algıları arasında bağlantının var olup olmadığını açıklayacak araştırmalar yok denecek kadar azdır. Yöneticilerin örgüt içindeki mevkileri yükseldikçe de örgütsel ödül ve ceza mekanizmalarını kullanma eğiliminde artacaktır. Kendilerini ispatlama ve gösterme arzusunda olan genç yöneticilerde ise başarı gücü daha fazla kullanma eğilimindedir. Sonuç olarak yaş güç ilişkisinde kesin kriterler yerine kurumsal kaynaklı güçler pek farklılık göstermezken kişisel kaynaklı güçler farklı olabilmektir (Karaman, 1999, s.99-100). Arıcı (2002, s.14-15)'de banka yöneticilerinin yaşlarının yöneticilik faaliyetleri üzerine etkisini araştırdığı çalışmasında 45 yaş üzeri kadın ve erkek yöneticilerin kontrol, vizyon uygulama, geri bildirim ve iletişim konularında diğer yaş gruplarına göre daha fazla farklılaşma olduğu gözlenmiştir. Orta yaş ve üzeri kadın ve erkek yöneticilerin ikna ve etkileme konularında daha etkin oldukları da bulgular arasındadır.

Güç ve statü nedensel ilişkili ve birbirini güçlendirici konumda olabilirler. Yani güç statüye yol açarken, statü de güç kazanımına sebep olabilir. Güç kullanarak statüye ulaşırken, kaynaklar üzerindeki kontrol, bilgileri ya da güç sahiplerinin diğer bireylere göre daha yetkin görülmeleri sebebiyle çalışanların hayranlığı kazanabilirler. Bazen de güç statüyü doğurmasına rağmen, statüde güce dönüşebilir. Yani gücün olmadığı bir statü veya statünün olmadığı bir güç durumu da mevcuttur (Magee ve Galinsky, 2008, s.20-22). Karataş (2013, s.10-16)'ın Muğla ilindeki banka yöneticileri üzerine yaptığı araştırmada il genelinde faaliyet gösteren on üç bankanın üçünün yöneticisinin kadın, diğerlerinin ise erkek yöneticilerden oluştuğu, cinsiyetçi kariyer farklılaşması sebebiyle erkeklerin

daha çok yönetici olarak atandığı tespit edilmiştir. Demiriz ve Yaşar (2009, s.85-89)'ın Aydın ilinde faaliyet gösteren bankalardaki yönetici oranları ve yirmi kadın yönetici üzerine yaptığı araştırmada, erkeklerin büyük oranda yönetici kadrosunu elinde tuttukları kadınların ise, yükselme ve terfi konusunda sıkıntı yaşadıkları anlaşılmıştır. Performans açısından evli olmayan kadın yöneticilerin evli olanlara oranla daha iyi oldukları tespit edilmiştir.

Eğitim ve güç kaynakları arasındaki ilişkide, eğitim seviyesi yüksek yöneticilerin teknik bilgi ve beceriye daha hakim olması kişilerin daha fazla uzmanlık gücü kullanmasına yol açarken, eğitim seviyesi düşük yöneticilerin ise cezalandırma gücüne yöneldikleri görülmektedir. Ayrıca kişilerin yüksek eğitim seviyesine sahip olması daha hızlı yönetim kademesi atlamasına ve buna bağlı olarak yetki gücüne erişmesine yol açmaktadır. Yetki gücüne sahip olan yöneticilerin eğitim düzeyi yüksek olanlarının ödüllendirme gücünü tercih ettikleri, düşük eğitim düzeyine sahip olan yöneticilerin ise cezalandırma gücünü daha çok kullandıkları bilinmektedir (Karaman, 1999, s.101).

Güç sosyal bilimlerin temel konusu olsa da birçok konuyla ilişkisi olması sınırlarının belirlememesinden dolayı güç konusunda çalışmalar sınırlıdır (Kutanis, 2014). Yerli yazında güç ve demografik faktör ilişkisini içeren araştırmaların kısıtlı olduğundan, bu çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, yöneticilerin örgütlerindeki güç kaynaklarını algılamaları ve tercihlerinde demografik faktörlerin (cinsiyet, yaş, eğitim, statü) etkisini saptamaktır.

2. Örneklem, Ölçekler ve Veri Analizi

Araştırmanın evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren özel banka yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma metodu olarak seçilen anketler özel bankalarda çalışan şube müdürleri ve orta düzey yöneticilere uygulanmış ve 200 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırmada demografik özelliklerin ve güç kaynaklarının arasındaki ilişkiyi ölçecek soru formu French ve Raven (1959) temel güç kaynakları ve Çiğdem Kırel (1998), Abdullah Karaman'ın (1999) kendi araştırmalarında kullanmak üzere geliştirdikleri ölçekleri kullanarak ve buna bağlı olarak oluşturulan anketlerdeki araştırmaya uygun görülen soruları seçilerek oluşturulmuştur. Verilerin analizi SPSS 21.0 programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki basit korelasyon analizleri yapılmış ve kişisel bilgilerin (demografik özellikler) güç kaynaklarının kullanılmasındaki rolünü araştırmak üzere bağımsız gruplar arası t-testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda farklılık yaratan gruplar Tukey karşılaştırma testleriyle tespit edilmiştir.

3. Bulgular ve Sonuç

Araştırmaya katılanların %47,5'i (95) kadın, %52,5 (105) erkekler, %82'si (164) lisans, %18'i (36) yüksek lisans mezunu ve %31,5'ü (63) bekâr, %68,5'sı (137) ise evlidir. Yöneticilerin %19'u (38) şube müdürü, %81'i (162) orta düzey yönetici statüsünde ve hizmet süreleri, %50'i (100) 1-4 yıl, %25'i (50) 5-9 yıl, %25'i (50) 10 yıldan fazladır. Yöneticilerin yaş aralığı, %19,5'si (39) 25-30 yaş arası, %30'u (60) 30-35 yaş arası, %28'i (56) 35-40 yaş arası, %22,5'sı (45) 40 yaşın üzerindeki kişilerden oluşmakta ve çalıştıkları bölümler ise, %19'u (38) kurumsal bankacılık, %27'si (54) bireysel bankacılık, %20'si (40) Kobi bankacılığı, %18'i (36) ticari bankacılık, %16'sı (32) operasyon bölümüdür. Araştırmanın sonucunda, cinsiyet, yaş, eğitim, hizmet süresi, farklı departmanlar, medeni hal faktörlerinin güç kaynaklarının tercihine yönelik algısı üzerine anlamlı etkisi bulunmuştur. Analize göre, güç tipleri ve cinsiyet faktörüne göre ortalamalar arası anlamlı ilişki cezalandırma güç kaynağında tespit edilmiş ve erkek yöneticilerin cezalandırma güç kaynağını seçmelerine ilişkin ortalamaları (X=2,757) kadın yöneticilerin ortalamalarından (X=2,549) daha yüksek çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda, otorite kaynaklarının, disiplin sağlama ve davranış düzeltilmesi konusunda bu güç kaynağını daha çok erkek yöneticiler tarafından benimsendiği tespit edilmiştir. Yönetim yetkisinden kaynaklanan bu güç, baskı, ceza, emir, buyurganlık gibi daha çok erkeklere atfedilen kavramları içerdiğinden dolayı Türk ataerkil toplum yapısına göre kadınlara belirlenmiş toplumsal rollere uygun olarak emretmek, katı ve sert bir tutum içine girmek kadınlardan ziyade erkeklerle özdeşleşen

kavramlar olduğundan, kadınların alışılagelmiş kişilik, yönetim ve işbölümü özelliklerine aykırı olarak görmelerinden dolayı bu güç tipini daha az tercih etmelerine yol açmış olabilir.

Yaş ve güç tipleri arasında, cezalandırma (p=0,03), uzmanlık (p=0,01) ve karizmatik güç (p=0,003) uymaktadır. Analiz sonucunda farklılaşmanın uzmanlık ve karizmatik güç tipinde 25-30 yaş grubundan, cezalandırma güç tipinde ise 40 yaş ve üzeri yaş grubu algısından dolayı kaynaklandığı tespit edilmiştir. Değişen ekonomik ve teknolojik koşullardan oldukça fazla ve hızlı etkilenen bankacılık sektöründeki çalışanların bu hıza ayak uydurabilmek için yönetici ve finans becerilerini artırıcı birçok hizmet içi eğitim ve seminer gibi çeşitli programlara katılmaları kişileri bu yaş grubunda ilerleyen yaştaki diğer çalışanlara oranla algılarının daha fazla olmasına yol açmış olabilir. Cezalandırma gücü gibi davranışların kısa sürede düzeltilip, disiplinin sağlanması açısından hemen çabuk sonuç veren denetim ve kontrol stratejilerin uygulanıyor olması yöneticilerin yaşlarından kaynaklarından özellikleriyle örtüşüyor olmasına da bağlı olabilir.

Güç tipi ve eğitim arasında uzmanlık güç kaynağında (p=0,03) tespit edilen anlamlı farklılaşmada, lisans mezunu yöneticilerin uzmanlık güç algısı ortalaması (X=3,777) yüksek lisans mezunu yöneticilerin ortalamalarından (X=3,572) daha yüksektir. Örgütler bankacılık sektörü gibi yüksek rekabetli, hızlı değişen bir dış çevreye uyum göstermek amacıyla iyi eğitimli ve kendilerini geliştirilmeleri gerekmektedir. Uzmanlık gücü, güç tipleri arasında kaynağını örgütün varlığından değil, yöneticinin kişisel özelliğinden kaynaklanmaktadır. Ancak araştırmadaki sonuçlara göre, lisans eğitimi almış olan yöneticilerin uzmanlık algısının yüksek lisans eğitimini tamamlamış bireylerden daha fazla oluşu, lisans eğitimi alan yöneticilerin algılarındaki yükseklikten kaynaklanmış olabilir.

Güç tipleri ve deneyim süreleri arasındaki anlamlı farklılık yaratan grubun ödüllendirme (p=0,02) ve karizmatik güç kaynağı (p=0,04) olduğu görülmektedir. Ortalama skorlarda farklılık yaratan deneyim süresinin hem ödüllendirme hem de karizmatik güç grubunda 1-4 yıl deneyime sahip yöneticilere ait olduğu belirlenmiştir. Örgütsel ve kişiler arası sorunları çözmede hizmet süresinin fazla yöneticilerin astlarını etkileyip, onları yönlendirmede daha fazla kişisel güç kaynağı olan karizmatik güce başvurmalarını artıracaktır. Ancak araştırmada deneyim süresi düşük olan grubun diğerlerine oranla ödüllendirme ve karizmatik güç gruplarına yönelik algısının daha fazla olması bu duruma ters düşmüştür.

Güç tipleri ve statü boyutuna göre ortalamalar arası anlamlı bir ilişki yetki (p=0,00), uzmanlık (p=0,00) ve ödüllendirme gücünde (p=0,02) görülmekte ve orta düzey yöneticilerin uzmanlık, yetki ve ödüllendirme gücüne yönelik algıları (X=3,803, 3,698 ve 4,339) şube müdürlerinin algılarından(X=3,473, 3,300 ve 4,092) daha yüksektir. Güç sahibi yöneticilerin örgütsel kaynakları kontrol edebilmesi üzerine astları üzerinde saygın bir konuma yükselecek olması, yüksek statülü yöneticilerin ise örgütsel kaynaklar üzerindeki algıyı artıracak kadar güce sahip olması bu iki kavramın birbirine bağlı olduğunu göstermektedir. Statü ile beraber bireylerin örgütsel kaynaklar olan ödüllendirme ve cezalandırma güçlerini daha çok kullandığı bilinmektedir. Örgütsel güç kaynağı olan yasal güç, temel olarak statü ve yetkiden kaynaklanmaktadır. Yöneticilerin daha üst konumlara erişmeleri ile birlikte yöneticinin astları üzerinde güç kullanma hakkını ve pozisyonu meşrulaştırır. Bankacılık ve diğer hizmet sektörlerinin küresel bir düzeyde ve hızlı gelişimi yöneticileri sürekli okumaya, eğitimlerini yükseltmeye, çeşitli kurslar, seminerler ve hizmet içi eğitimlerle sektördeki yeni eğilimlere hakim olmaya itmektedir.

Güç tipleri ve yöneticilerin çalıştıkları bölümler arasında anlamlı ilişki yetki (p=0,00), uzmanlık (p=0,00) ve karizmatik güçten (p=0,00) kaynaklanmakta ve bu üç güç tipinde de farklılık yaratan bölüm Kobi bankacılığında çalışan yöneticilere aittir. Bankada kredilerin sunulmasının yanında, piyasa ve sektörlerdeki son gelişmelere yönelik finansal ve yönetsel danışmanlık hizmetleri verilmesi, finansal planlama konusundaki çalışmaları Kobi yöneticilerinin yetki ve uzmanlık gücü algısını farklılaştırmış olabilir.

Güç tipleri ve medeni hale göre ortalamalar arası anlamlı ilişki karizmatik güçte (p=0,00) ve bekar yöneticilerin (X=4,057), karizmatik güce yönelik algıları evli yöneticilerin (X=3,792) algılarından daha yüksektir. Karizmatik güç tamamıyla kişisel özelliklerden kaynaklanması sebebiyle güven esası

yaratması ve kişilerin birbirlerinin fikirlerine saygınlık, hayranlık ve etkileme yaratacağından dolayı ast-üst ilişkilerinde doğrudan etkileyici bir güç tipidir. Evli kişilerin, bekar kadın ve erkek yöneticiler kadar iş merkezli olmadıkları, diğer çalışanlardan daha fazla sorumlulukları olması ve daha çok izin kullanabilmelerinden dolayı kariyer fikrinde daha tutuk davranmaları, iş konusunda sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaları gibi sebepler bekar yöneticilerin evli yöneticilere göre karizmatik güç kullanımında farklılık yaratmış olabilir.

Son olarak, erkek ve kadın yöneticilerin güç tipini seçimlerinde farklık olup olmadığının araştırıldığında kadın ve erkek yöneticilerin güç tipi tercih sırasının aynı olduğu ve ortalama değerlerin de birbirine oldukça yakın olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarında kadın ve erkek yöneticilerin benzer güç tipi tercihleri bankacılık sektörü özelliklerine bağlı olabilir. Yöneticilerin örgütsel amaçlara erişirken katı performans kriterlerine sahip olmaları, belirlene standartlara erişme zorunluluğu benzer güç tiplerine yönelmelerine sebep olmuş olabilir.

KAYNAKÇA

Arıcı, A. (2002). Yönetici yaşının liderlik davranışları üzerindeki etkileri: bankacılık sektöründen bir grup yönetici üzerine bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi,* 3, 1-20.

Bayrak, S. (2000). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi:I. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), 21-34.

Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi:II. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1),* 23-42.

Çetin, Ş. (2014). Örgütlerde güç ve politika. Ü. Sığrı ve S. Gürbüz (Ed.), Örgütsel davranış içinde (s. 431-479). İstanbul: Beta.

Demiriz, G. ve Yaşar, H. (2009). Kadın yönetici olmanın anlamı: Aydın'da bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi içinde (s.83-92). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

Emerson, R. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review, 27(1),* 31–41.

French, J. & Raven, B. (1959). Studies in social power. In Cartwright D. (Ed.), *The Bases of Social Power,* (pp 150-156), Ann Arbor:University of Michigan, Institute for Social Research.

Hicks, H. & Gullet, R. (1976). *The Managament of Organizations,* New York: Mc Graw Hill Book Company.

Hicks, H. ve Gullet, R. (1981). *Organizasyonlarda Teori ve Davranış,* İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

Karaman, A. (1999). Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Karataş, A. (2013). Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı kariyer farklılaşması: Muğla ili örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 5(2), 1-16.

Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004). Gender based discrimination at work in turkey:A cross-sectoral overview. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59(4), 151-172.

Kırel, Ç. (1998). *Örgütlerde Güç Kullanımı: Çalışanların Algıladıkları Güç ve Tepkileri Üzerine Bir Uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kutanis, R. (2014). *Örgütlerde Davranış Bilimleri,* Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Magee, J. & Galinsky A.D. (2008). Social hierarchy: the self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals, 2,* 1-79.

Pfeffer, J. (1992). Güç Merkezli Yönetim. İstanbul: Boyner Holding Yayıncılık.

Sığrı, Ü., Tabak, A. ve Ercan, Ü. (2009). Kültürel değerlerin yönetsel kapsamda analizi: bankacılık sektörü örneği. *Ankyra: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 166-192.

Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2014). Örgütsel davranışa giriş: yönetim bilimi ve örgütsel davranış alanının kuramsal gelişimi. Ü. Sığrı ve S. Gürbüz (Ed.), Örgütsel davranış içinde (s. 1-44). İstanbul: Beta.

Tekel, S. (2014). The Forgotten Name on the Relational Organization Theory: Mary Parker Follett. *European Journal of Research on Education,* 2(6), 34-40.

Yeşil, S. (2012). Türkiye'nin ulusal kültürel özellikleri ve yenilikçilik potansiyeli arasındaki ilişki açısından bir değerlendirme. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(17), 33-62.

ÇALIŞAN SESSİZLİĞİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Dr. İlksun Didem ÜLBEĞİ

Çukurova Üniversitesi, idulbegi@cu.edu.tr

Yrd.Doç.Dr. Esengül İPLİK

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, eseniplik@osmaniye.edu.tr

Prof.Dr. Azmi YALÇIN

Çukurova Üniversitesi, azmiyalcin@cu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada çalışan sessizliği ile alan yazında daha önce yapılmış çalışmalarda ele alınmış olan çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmektedir. Çalışmada toplam 53 araştırmadan elde edilmiş olan veri ile etki büyüklükleri tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları çalışan sessizliği ve alt boyutları arasındaki ilişkiler ile örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, tükenmişlik, duyarsızlaşma, sinizm, yıldırma ve destek gibi değişkenlerle arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Sessizliği, Kabullenici Sessizlik, Savunmacı Sessizlik, Prososyal Sessizlik, Meta Analiz.

1. Giriş

Günümüzün hızla değişen dünyasında çevrelerinde meydana gelen değişimlere ayak uydurmaya çalışan örgütlerde çalışanlar, örgütsel başarı ve verimliliğin yanı sıra değişim, üretim, yenilikçilik ve öğrenme gibi örgütün başarısı için önemli olan faktörlerin ana kaynağıdır. Bu nedenle örgütler çalışanlarının fikirlerini, inançlarını, bilgi ve deneyimlerini devamlı olarak özgürce paylaşmalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak çalışanların çoğu örgüt hakkında bazı önemli düşünce ve fikirlere sahip olsa da işten atılma ve dışlanma korkusu, ast-üst arasındaki samimiyetsiz ve soğuk ilişki, çalışan görüşüne değer vermeyen örgüt kültürü ve adaletsiz örgüt yönetimi algısı gibi pek çok farklı nedenden dolayı sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bilginin çalışanlar tarafından kasıtlı olarak saklanması depresyonun artması, performans ve memnuniyetin azalması, kamuoyuna yayılan kurumsal skandallar gibi birçok önemli bireysel ve kurumsal sonuçlara yol açmaktadır (Brinsfield, 2009).

Çalışanların yaptıkları işle ilgili var olan bir sorun ya da konuya ilişkin çözümlerini ya da önerilerini yöneticileriyle paylaşmama hali olarak tanımlanan örgütsel sessizlik açığa çıkarılmadığı takdirde zamanla daha da derinleşerek örgütün devamlılığını, değişimini, yenilenmesini ve değişen çevresel faktörlere olan adaptasyonunu zorlaştıran bir olgudur. Bu nedenle, son yıllarda çalışan sessizliği kavramı sessizlik kavramının ötesinde kendi başına önemli bir araştırma alanı olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Konuya olan artan ilgiye rağmen bu soyut olgunun temelini oluşturan unsurlar hakkında bilinenler hala yeterli düzeyde değildir. Türkiye'de yapılmış olan çalışmalarda da, sessizlik ile ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve etki büyüklükleri bağlamında çelişkili bulguların ortaya konulduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar ve örgüt açısından önemli etkileri olan sessizliğin meta analiz yöntemiyle ele alınmasıyla söz konusu ilişkilerin net bir şekilde ortaya konulması amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Genellikle işleri ve örgütlerini geliştirmek için yapıcı fikir, bilgi ve görüşlere sahip olan çalışanlar, bazen konuşup fikirlerini, bilgilerini ve düşüncelerini dile getirmeyi tercih ederken, bazen de sessiz kalıp fikirlerini, bilgilerini ve düşüncelerini saklamayı tercih etmektedirler. Görünüşte, ses örgütteki önemli konu ya da sorunlar hakkında konuşma anlamındayken, sessizlik konuşmamayı ifade ettiği için, dile getirme ya da saklama davranışları birbirine zıt kavramlar gibi görünmektedir. Ancak tüm sessizlik

türleri pasif bir davranışı temsil etmez ve tüm sessizlik türleri sesin karşıtı bir durum değildir. Aksine Pinder ve Harlos (2001)'un belirttiği gibi sessizlik aktif, bilinçli, kasıtlı ve maksatlı olabilmektedir (Van Dyne, Ang ve Botero, 2003).

Örgüt bilimleri alan yazınına Morrison ve Milliken (2000) tarafından yapılan çalışma sonucunda giren çalışan sessizliği, çalışanların örgütsel sorun ve konular hakkındaki fikir ve endişelerini bilinçli olarak dile getirmemeleri şeklinde tanımlanmakta ve örgütsel değişim ve gelişim için potansiyel olarak tehlikeli bir engel olarak görülmektedir. Pinder ve Harlos (2001)'a göre ise sessizlik, çalışanların kendilerinin ya da diğer çalışanların örgüt içerisindeki durumuna ilişkin davranışsal, bilişsel ve duygusal değerlendirmeleriyle ilgili gerçek düşüncelerini, durumu değiştirebileceği ya da düzeltilebileceğini düşündüğü insanlara açıklamayarak saklaması şeklinde tanımlanmaktadır. Morrison ve Milliken (2000) tarafından yapılan tanım korku ve sessizlik iklimine bir tepki olarak örgütsel sessizliğe odaklanırken, Pinder ve Harlos (2001)'un tanımı daha çok adaletsizlik algısına tepki olarak ortaya çıkan bireysel çalışan sessizliğine odaklanmıştır (Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001; Vakola ve Bouradas, 2005). Ancak çalışan sessizliği bu çalışmaya bağlı olarak bireysel düzeyde analiz edilmesine rağmen, Brinsfield, Edwards ve Greenberg (2009) sessizliğin takım ve örgüt düzeyinde de olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Buna göre sessizlik, bireysel düzeyde başlayabilir, ancak daha sonra birçok kişinin konuşmaya istekli olmaması durumunda ekip üyeleri arasında "bulaşıcı" hale gelebilmektedir (Zehir ve Erdoğan, 2011).

Son yıllarda, kendi başına önemli bir araştırma alanı olan çalışan sessizliği olgusu, araştırmacılar tarafından altında yatan farklı sebeplere dayalı olarak çok boyutlu bir yapı şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Pinder ve Harlos (2001), yaptıkları çalışmada, kabullenici ve savunmacı olmak üzere iki farklı çalışan sessizliği türü tanımlamış, Van Dyne vd. (2003) ise bu iki sessizlik türüne prososyal (örgüt yararını gözeten) sessizlik türünü eklemişlerdir. Buna göre, kabullenici sessizlik, örgütte yaşananları kabullenmeye dayalı olarak; görüş, fikir ve düşüncelerin dile getirilmemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bilinçli bir şekilde pasif ve tarafsız bir davranış olarak tanımlanan bu sessizlik türünde çalışan, konuşmasının anlamsız olduğunu ve mevcut durumda herhangi bir değişiklik yaratmayacağını, durumu değiştirmek için yeterli beceriye sahip olmadığını düşünmesi gibi sebeplerle sessiz kalmayı tercih etmektedir. Savunmacı sessizlik, bireyin konuşmasının sonuçlarından duyduğu korkuya bağlı olarak görüşlerini ifade etmemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu sessizlik türü, bireyin dış tehditlere karşı kendini korumak için geliştirdiği kasıtlı, proaktif, alternatiflerin farkında olmayı ve onları dikkate almayı içeren, fikir, bilgi ve görüşlerin bilinçli bir karar ile dile getirilmemesini içeren bir davranıştır. Bir diğer sessizlik türü olan prososyal sessizlik, işle ilgili fikirler, bilgiler ve görüşlerin diğer insanların veya örgütün yararı gözetilerek fedakârlık ve işbirliği güdülerine dayalı olarak dile getirilmemesini ifade etmektedir. Öncelikli olarak başkalarına odaklanan bilinçli ve proaktif bir davranış olan prososyal sessizlik, bir örgüt tarafından baskıyla yaptırılamayan isteğe bağlı bir davranıştır (Van Dyne vd., 2003).

Çalışanların yaptıkları iş ya da çalıştıkları örgüt ile ilgili sorunlar hakkındaki bilgi, fikir ya da düşüncelerini dile getirmemeleri gerektiği ya da buna zorunlu oldukları kararı bir anda aldıkları bir karar değildir, çalışanları bu duruma iten bir takım sebepler bulunmaktadır (Cakinberk, Dede ve Yılmaz, 2014). Örgüt içerisinde çalışan sessizliğine yola açan etkenler bireysel, yönetsel ve örgütsel olmak üzere üç başlıkta sınıflandırılabilmektedir. Buna göre, çalışanın olumsuz duygu durumu, düşük pozisyonu, deneyim eksikliği bireyden kaynaklanan etkenler olarak sınıflandırılırken (Erenler, 2010), yöneticilerin olumsuz geribildirimden hoşlanmaması (Milliken, Morrison ve Hewlin, 2003), yöneticilerin otoriter özellikleri (Üçok ve Torun, 2015) ve çalışan-yönetici ilişkisinin mesafeli oluşu yöneticilerden kaynaklanan etkenlerdendir. Örgütle ilgili etkenler ise, sorunlar veya konular hakkında konuşmanın boşuna ve/veya tehlikeli olduğu konusunda çalışanlar arasında oluşan algı (Amah ve Okafar, 2008; Premeaux ve Bedeain, 2003); çalışana destek sağlamayan kültürel ortam (Wang ve Hsieh, 2013); çalışanların adalet algıları (Pinder ve Harlos, 2001; Tangirala & Ramanujam, 2008; Whiteside ve Barclay, 2012; Huang ve Huang, 2016); yöneticiye ve örgüte duyulan güven (Cakinberk vd., 2014; Singh ve Malhotra, 2015) şeklinde sıralanmaktadır.

Çalışanlarının farklı yeteneklerinden yararlanarak performansını arttırmak isteyen örgütleri tüm yönleriyle olumsuz etkileyebilen verimsiz bir süreç olan sessizlik kavramının incelendiği çalışmalar, sessizliğin hem örgüt hem de birey açısından olumsuz sonuçlara neden olduğunu ortaya

koymuştur. Buna göre, çalışan sessizliği bilgi ve fikirlerin dile getirilmemesi karar verme sürecinin, hataların düzeltilmesi, gelişme ve yenilik süreçlerini zayıflatarak örgütsel örgütlerin etkinliğini olumsuz etkilemektedir (Vakola ve Bouradas, 2005). Örgüt bağlamında ortaya çıkan olumsuzlukların yanı sıra çalışan tutumları üzerinde de olumsuz etkileri olan sessizliğin, işten ayrılma niyeti (Kumar, Alagappar ve Govindarajo, 2015); sinizm (Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015) ve tükenmişlik (Tahmasebi, Sobhanipour ve Aghaziarati; 2013; Kahya, 2015; Akın ve Ulusoy, 2016) gibi olumsuz iş tutumlarını arttırırken, iş tatmini (Vakola ve Bouradas, 2005; Amah ve Okafor, 2008); örgütsel bağlılık (Vakola ve Bouradas, 2005; Nikmaram, Yamchi, Shojaii, Zahrani ve Alvani, 2012; Deniz, Noyan ve Ertosun, 2013) ve vatandaşlık davranışı (Çınar, Karcıoğlu ve Alioğulları, 2013; Fatima, Salah-Ud-Din, Khan, Hassan ve Hoti, 2015; Nafei, 2016) gibi olumlu iş tutumlarını negatif yönde etkilediği yapılan araştırmalar ile desteklenmiştir.

3. Yöntem

Çalışmada kullanılan araştırmalar Yükseköğretim Kurulu tez veri tabanı, Google Scholar arama motoru kullanılarak ve Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi ile Örgütsel Davranış Kongresi bildiri kitaplarının "sessizlik", "örgütsel sessizlik", "çalışan sessizliği" terimlerinin taranmasıyla elde edilmiştir. Bu araştırmalar sonucunda korelasyon katsayısı değerlerini raporlayan çalışmalar analize dahil edilmiştir. Sonuç olarak toplam 149 araştırma incelenmiş olup 53 çalışma (n = 17977) ile meta analizler gerçekleştirilmiştir.

Analizde kullanılan çalışmaların yıllara göre dağılımı Tablo 1'de yer almaktadır. Buna göre çalışan sessizliğine ilişkin en fazla çalışma 2015 yılında en az ise 2009 ve 2011 yıllarında yapılmıştır.

Tablo 1. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde (%)
2009	2	3,8
2010	4	7,5
2011	2	3,8
2012	3	5,7
2013	8	15,1
2014	12	22,6
2015	15	28,3
2016	7	13,2
Toplam	53	100

Çalışmada kullanılan araştırmaların yayın türlerine göre dağılımları ise Tablo 2'de görülmektedir. Buna göre çalışmaların 17'si yüksek lisans tezi, 5'i doktora tezi, 14'ü bildiri ve 17'si ise makalelerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Çalışmaların Yayın Türüne Göre Dağılımı

Çalışma Türü	Frekans	Yüzde (%)
Yüksek Lisans Tezi	17	32,1
Doktora Tezi	5	9,4
Makale	17	32,1
Bildiri	14	26,4
Toplam	**53**	**100**

Çalışmada Hunter ve Schmidt'in (2004) geliştirmiş olduğu psikometrik meta analiz yöntemi dikkate alınmış olup etki büyüklükleri "Softeware for the Hunter-Schmidt meta-analysis methods, Version 2.0. (Schmidt ve Le, 2014) ile hesaplanmıştır. Analizler sonucunda çalışan sessizliği ile ilişkileri ortaya konulmuş olan değişkenlere ilişkin toplam 18 meta analiz yapılmıştır.

4. Bulgular

Tablo 3'te görüldüğü üzere kabullenici sessizlik ve savunmacı sessizlik ile prososyal sessizlik arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmekle birlikte söz konusu ilişkilerde ortaya çıkan etki değerleri -0,06 ve -0,02 düzeyinde elde edilmiştir. Bunlara ek olarak çalışan sessizliği ile kabullenici sessizlik, savunmacı sessizlik ve prososyal sessizlik arasındaki ilişkiler ise istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Ayrıca kabullenici sessizlik ve prososyal sessizlik ilişkisindeki etki değerinin de anlamsız olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 3. Çalışan Sessizliği Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

	k	*n*	***ρ***	***SDo***	***SDρ***	***%95 GA***	***Var %***
ÇS-KAS	5	1527	0,99	0,07	0,07	-0,76-1,22	12,45
ÇS-SAS	5	1527	0,99	0,08	0,07	-0,75-1,23	7,73
ÇS-PRO	3	706	0,56	0,07	0,04	-0,24-0,87	77,02
KAS-SAS	25	7971	0,65	0,16	0,15	-0,49-0,80	9,26
KAS-PRO	12	4669	-0,06	0,27	0,27	0,35-0,24	5,33
SAS-PRO	10	3824	-0,02	0,32	0,31	0,36-,024	3,64

Not. ÇS = Çalışan Sessizliği, KAS = Kabullenici Sessizlik, SAS = Savunmacı Sessizlik, PRO = Prososyal Sessizlik, k = analize dahil edilen çalışma sayısı, n = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, SDo = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, SDρ = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, Var % = Toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi

Tablo 4. Çalışan Sessizliği İle İlgili Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	k	*n*	***ρ***	***SDo***	***SDρ***	***%95 GA***	***Var %***
ÇS-ÖG	3	979	-0,20	0,39	0,39	0,90-0,51	2,39
ÇS-ÖVD	3	904	-0,28	0,12	0,10	0,66-0,11	25,92
ÇS-DL	5	2103	-0,17	0,38	0,38	0,71-0,37	1,97
ÇS-Y	6	2692	0,45	0,11	0,10	-0,18-0,71	14,11
ÇS-ÖD	3	815	-0,46	0,35	0,34	1,12-0,21	2,88
ÇS-T	4	650	0,53	0,14	0,12	-0,16-0,90	23,90
ÇS-DT	4	720	0,39	0,13	0,11	-0,03-0,74	33,95
ÇS-D	4	720	-0,40	0,10	0,06	0,71- -0,09	63,11
ÇS-ÖA	3	901	0,21	0,46	0,45	0,56-0,97	1,83
ÇS-DA	4	752	0,24	0,16	0,13	0,14-0,63	28,54
ÇS-SİN	4	903	0,47	0,10	0,07	-0,17-0,78	47,17
ÇS-DUB	3	2537	-0,41	0,28	0,28	1,01-0,19	2,07

Not. ÇS = Çalışan Sessizliği ÖG = Örgütsel Güven, ÖVD = Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, DL = Dönüşümcü Liderlik, Y = Yıldırma, ÖD = Örgütsel Destek, T = Tükenmişlik, DT = Duygusal Tükenme, D = Duyarsızlaşma, ÖA = Örgütsel Adalet, DA = Dağıtım Adaleti, SİN = Sinizm, DUB = Duygusal Bağlılık, k = analize dahil edilen çalışma sayısı, n = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, SDo = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, SDρ = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, Var % = Toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi

Tablo 4'te çalışan sessizliği ile diğer değişkenler arasında yapılmış olan meta analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre çalışan sessizliği ile örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve dağıtım adaleti arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu etki değerlerinin -0,28 ile 0,24 arasında değişen orta düzeyde büyüklüklerde olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra çalışan sessizliği ile yıldırma, örgütsel destek, tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, sinizm ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin tamamının istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir.

5. Sonuç

Son yıllarda küreselleşme ve teknolojide yaşanan sürekli değişim karşısında örgütsel dönüşümü sağlamada önemli bir kaynak olarak görülen çalışanlar genellikle işleri ve örgütlerini

geliştirecek yeni fikir, bilgi ve görüşlere sahiptirler. Ancak çalışanlar fikirlerinin önemsenmeyeceği düşüncesi ya da fikrini söylemesi durumunda bir takım olumsuzluklarla karşılaşacağı korkusuyla fikir ve düşüncelerini dile getirmek yerine sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Çalışanların işle ilgili sorunlarını bilerek üst yönetimden saklaması ve sessiz kalmayı tercih etmesi şeklinde tanımlanan çalışan sessizliği, örgütlerin başarıya ulaşmasını engelleyen en büyük etkenlerden bir tanesidir. Kişisel ve örgütsel bir takım nedenlerden dolayı çalışanların örgüt içerisindeki sorunları bildiği halde sessiz kalmaları hem örgüt hem de birey açısından birçok olumsuz sonuca yol açmaktadır.

Örgütsel değişim ve gelişimin önündeki en büyük engel olarak görülen sessizlik çok farklı nedenleri olan ve bu sebeple yorumlanması zor bir davranıştır (Milliken ve Morrison, 2003). Bu bağlamda sessizliği anlayabilmek ve yorumlayabilmek için ilişkili olduğu değişkenlerin doğru bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan bu çalışmada çalışan sessizliği meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmiş ve sessizlik ile ilişkili değişkenler arasındaki değerler ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında Türkiye'de yapılan ve çalışan sessizliğini ele alan 52 tez, 79 makale ve 18 bildiri olmak üzere toplam 149 çalışma incelenmiş olup, bunlar arasında yalnızca 53 çalışmanın araştırmaya uygun olduğu görülmüştür.

Yapılan meta analiz sonucu elde edilen sonuçlar incelendiğinde, çalışan sessizliği ile alt boyutları arasındaki ilişkilerin, %95 güven aralığı sıfır değeri içermesi nedeniyle etki büyüklüklerinin anlamsız olduğu görülmektedir. Boyutların kendi aralarındaki ilişkiler incelendiğinde ise kabullenici sessizlik ile savunmacı sessizlik boyutları arsındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülürken, kabullenici sessizlik ile prososyal sessizlik ve savunmacı sessizlik ile prososyal sessizlik arasındaki ilişkilerin anlamlı ancak negatif ve zayıf olduğu görülmektedir. Sonuçların bu şekilde çıkmasındaki temel neden meta analize dâhil edilen çalışmaların sonuçlarının bazılarının pozitif bazılarının ise negatif yönlü olmasıdır.

Çalışan sessizliği ile yıldırma, örgütsel destek, tükenmişlik, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, sinizm ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin anlamsız olduğu görülmektedir. Daha önce yapılmış olan çalışmaların sonuçları da bu bulguları destekler niteliktedir (Fard ve Karimi, 2015; Fatima vd., 2015; Nafei, 2016; Ahmadi, Rezaei ve Gorizan, 2015). Ayrıca sessizlik ile örgütsel adalet ve dağıtım adaleti arasındaki ilişkilerin zayıf ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ancak adalet algısının söz konusu olması durumunda çalışanların sessiz kalması olası görünmemektedir. Ortaya konulmuş olan bu sonuçların temel nedeni ise analizde kullanılan araştırma bulgularının çelişkili olmasıdır. Örneğin 2014 yılında yapılmış olan bir çalışmada pozitif yönlü bir etki değeri tespit edilmişken, 2015 yılında aynı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmada elde edilen etki değeri negatif yönlü olmuştur. Bu doğrultudaki tekrarlayan çelişkili sonuçlar ise analizde elde edilen etki değerinin gücünü azaltıp, yönünü ise değiştirebilmektedir.

Bu bağlamda çalışan sessizliğine yönelik olarak daha fazla görgül araştırmanın yapılması önem kazanmaktadır. İlerde yapılacak olan çalışmalarda elde edilen ilişkilerin yönleri ile etki büyüklükleri bağlamında değerlendirilmesi, alan yazın çerçevesinde çalışan sessizliğinin anlaşılması bakımından yararlı olabilecek ve böylelikle alan yazına katkı sağlanması mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

Ahmadi, A., Rezaei, S. & Gorizan, L. (2015). "Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Culture and Employee Silence in National Iranian South Oil Company". International Journal of Applied Business and Economic Research, 13(6), pp. 3507-3525.

Amah, O. E. & Okafor, C. A. (2008). "Relationships among Silence Climate, Employee Silence Behaviour and Work Attitudes: The Role of Self Esteem and Locus of Conrol". Asian Journal of Scientific Research, 1(1), pp. 1-11.

Brinsfield, C. T. (2009). Employee Silence: Investigation of Dimensionality, Development of Measures, and Examination of Related Factors (Unpublished Doctoral Dissertation). The Ohio State Üniversity, USA.

Brinsfield, C. T., Edwards, M. E., & Greenberg, J. (2009). Voice and Silence in Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations. UK: Emerald Group Publishing Limited.

Cakinberk, A. K., Dede, N. P. & Yılmaz, G. (2014). "Relationship Between Organizational Trust And Organizational Silence: An Example Of Public University". Journal of Economics, Finance and Accounting, 1(2), pp. 91-105.

Çınar, O., Karcıoğlu, F. & Alioğulları, Z. D. (2013). "The Relationship Between Organizational Silence and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in the Province of Erzurum, Turkey". Procedia - Social and Behavioral Sciences, 99, pp. 314-321.

Deniz, N., Noyan, A. & Ertosun, Ö. G. (2013). "The Relationship between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company". Procedia - Social and Behavioral Sciences, 99, pp. 691-700.

Erenler, E. (2010). Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Fard, P.G. & Karimi, F. (2015). "The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University". International Education Studies, 8(11), pp. 219-227.

Fatima, A., Salah-Ud-Din, S., Khan, S., Hassan, M. & Hoti, H. A. K. (2015). "Impact of Organizational Silence on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Role of Procedural Justice". Journal of Economics, Business and Management, 3(9), pp. 846-850.

Hunter, J. E.& Schmidt, F. L. (2004). Methods of meta-anal¬ysis: Correcting error and bias in research findings (2. baskı). Thousand Oaks, CA: Sage.

Karacaoğlu, K. & Küçükköylü, C. (2015). "İşgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Ege Akademik Bakış, 15(3), pp. 401-408.

Kumar, D., Alagappar, P. N. & Govindarajo, N. (2015). "The Impact of Organisational Silence on Job Stress, Organisational Commitment and Intention to Leave Among Expatriate Employees". Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 9(29), pp. 1-8.

Milliken, F. J., Morrison, E. W. & Hewlin, P.F. (2003). "An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don't Communicate upward and Why?". Journal of Management Studies, 40(6), pp. 1453-1476.

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), pp. 706-725.

Nafei, W. A., (2016). "Organizational Silence: Its Destroying Role of Organizational Citizenship Behavior". International Business Research, 9(5), pp. 57-75.

Nikmaram S., Yamchi G. H., Shojaii S., Zahrani M. A. ve Alvani S. M. (2012), "Study on Relationship Between Organizational Silence and Commitment in Iran", World Applied Sciences Journal, 17(10), pp. 1271-1277.

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, pp. 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), pp. 1537 1562.

Schmidt,F.L. ve Le, H. (2014). Software for the Hunter-Schmidt meta-analysis methods, Version 2.0. University of Iowa, Department of Management & Organizations, Iowa City, IA 52242.

Singh, B. S.P. & Malhotra, M. (2015). "The Mediating Role of Trust in the relationship between Perceived Organizational Support and Silence". International Journal of Scientific and Research Publications, 5(9), pp. 1-10.

Tahmasebi, F., Sobhanipour, S. M. & Aghaziarati, M. (2013). "Burnout; Explaining the Role of Organizational Silence and Its Influence (Case study: Selected Executive Organizations of Qom Province)". Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(8), pp. 272-282.

Tangirala, S. & Ramanujam, R. (2008). "Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate". Personnel Psychology, 61, pp. 37 68.

Üçok, D. ve Torun, A. (2015). "Örgütsel Sessizliğin Nedenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma". İş ve İnsan Dergisi, 2(1), pp. 27-37.

Wang, Y.D. & Hsieh, H.H. (2013). "Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation". Human Relations, 66, pp. 783-802.

Whiteside, D. B. & Barclay, L. J. (2012). "Echoes of Silence: Employee Silence as a Mediator Between Overall Justice and Employee Outcomes". Journal of Business Ethics, 116, pp. 251-266.

Vakola, M. & Bouradas, D. (2005). "Antecedents and Consequences of Organizational Silence: An Empirical Investigation". Employee Relations, 27(5), pp. 441-458.

Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs". Journal of Management Studies, 40(6), pp. 1359-1392.

Zehir, C. ve Erdogan, E. (2011). "The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance". Procedia Social and Behavioral Sciences, 24, pp. 1389-1404.

İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL ÇİFTYÖNLÜLÜK İLİŞKİSİ: DAVRANIŞSAL BAKIŞ AÇISIYLA SİSTEMATİK BİR DERLEME

Doç. Dr. Canan CEYLAN

Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO

İşletme Yönetimi Programı, ccanan@uludag.edu.tr

ÖZET

İnsan kaynakları uygulamaları örgütsel çiftyönlülüğün altyapısını oluşturmak için uygun bir örgüt ortamı yaratmak açısından etkili bir araç olarak belirlenmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalar farklı insan kaynakları uygulamalarının örgütte davranışsal açıdan çiftyönlülüğü desteklediğini ortaya konmuştur. Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacı insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel çiftyönlülük ilişkisini inceleyen görgül araştırmaların oluşturduğu yazını sistematik olarak incelemek, üretilen mevcut bilimsel bilgiyi organize etmek ve sonuçlarını özetlemektir. Çalışmada sistematik tarama yöntemi izlenerek çeşitli veri tabanlarında yapılan taramalarla insan kaynakları uygulamaları ve davranışsal açıdan örgütsel çiftyönlülük ilişkisini inceleyen görgül araştırmalar seçilmiş, değerlendirilmiş, analizi ve sentezi yapılmış, sonuçlar ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları uygulamaları, örgütsel çiftyönlülük, davranışsal çiftyönlülük, sistematik derleme.

1. Kuramsal Çerçeve ve Araştırma Soruları

İnsan kaynakları uygulamaları çalışanların bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını şekillendirerek örgütsel performansı artırmada önemli bir rol oynamaktadır (Örn: Collins ve Clark, 2003). İnsan kaynakları yazınında bu uygulamalar örgütsel çiftyönlülüğün altyapısını oluşturmak için uygun bir örgüt ortamı yaratmak açısından etkili bir araç olarak görülmektedir. Örgütsel çiftyönlülük bir organizasyonun yararlanıcı ve keşfedici inovasyonu, uygulamaları ve stratejileri eşanlı bir şekilde yürütebilme becerisi ve kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Örn: Tushman ve O'Reilly, 1996; O'Reilly ve Tushman, 2004). Örgütsel çiftyönlülük örgütün yapısı (yapısal) ve ortamı (davranışsal) ile ortaya çıkabilir (Gibson ve Birkinshaw, 2004). Kang ve Snell (2009: 66)'in vurguladığı gibi, davranışsal çiftyönlülük tüm organizasyonun çiftyönlülüğünün bireylerin belirli faaliyetlerinden kaynaklandığı ve bu nedenle bir firmanın insan kaynaklarını yönetme çabalarıyla ilişkili olduğu varsayımına dayanır.

Son yıllarda yapılan ilgili çalışmalar insan kaynakları yönetim sistemleri ve örgütsel çiftyönlülük arasındaki nedensel ilişkileri anlamaya odaklanmıştır. Bu kapsamda bir araya getirilen farklı insan kaynakları uygulamalarından oluşan yapıların, örneğin yüksek performanslı çalışma sistemlerinin özellikle davranışsal açıdan örgütsel çiftyönlülüğü destekleyen önemli bir araç olduğu vurgulanmıştır (Örn: Patel ve diğerleri, 2013). Kang ve diğerlerinin (2009) önerdiği modelde beşeri, sosyal ve örgütsel sermayenin bileşimiyle örgütte çiftyönlü öğrenmeyi destekleyen farklı insan kaynakları uygulamalarını bir araya getiren çeşitli insan kaynakları sistemleri tanımlanmıştır. İlgili yazında insan kaynakları yönetimi ve çiftyönlülük ilişkisi üzerine yapılan çalışmalara ilginin artmasına rağmen, kısıtlı sayıda çalışmanın belirli insan kaynakları yapılarının ve belirli insan kaynakları uygulamalarının örgütün çiftyönlülüğünü destekleyen bir yapı oluşturmaya etkisini incelediği görülmektedir (Örn: Prieto ve Perez Santana, 2012; Kostopoulos ve diğerleri, 2015; Garaus ve diğerleri, 2016). Örneğin, Faisal Ahammad ve diğerleri (2015) birbirinden farklı iki finansal teşvik sistemini (performans temelli teşvik primi ve sabit ücret sistemi) eşanlı uygulayarak farklı beceri düzeylerindeki çalışanların motivasyon ve performansının arttığını belirlemiştir.

Çalışmanın amacı insan kaynakları yönetimi ve örgütsel çiftyönlülük ilişkisini inceleyen görgül araştırmaların oluşturduğu yazını sistematik olarak incelemek, üretilen mevcut bilimsel bilgiyi organize etmek ve sonuçlarını özetlemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma sorusu şöyle ifade edilebilir:

İnsan kaynakları uygulamaları davranışsal çiftyönlülüğü ne şekilde desteklemektedir?

Sistematik tarama sürecinde araştırma sorusuyla ilişkili araştırmaların seçilmesi, analizi ve değerlendirilmesini sağlamak amacıyla aşağıdaki detaylı sorulara dayalı olarak sınıflandırma yapılmıştır.

Çeşitli insan kaynakları uygulamalarının davranışsal çiftyönlülüğe etkileri nelerdir?

İnsan kaynakları uygulamalarının çeşitli mekanizmalar aracılığıyla davranışsal çift yönlülüğe etkileri nelerdir?

İnsan kaynakları uygulamalarının davranışsal çiftyönlülükle ilişkisini inceleyen çalışmalarda kullanılan analiz düzeyi (birey, ekip, örgüt, çoklu düzey), örneklem ve yöntem nelerdir?

Bu çalışmanın örgütlerde insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel çiftyönlülük arasındaki nedensel ilişkilerin daha iyi anlaşılmasını sağlayarak ulusal insan kaynakları yazınının gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Her ne kadar ülkemizde insan kaynakları alanında batıdan gelen anlayışın ve tekniklerin hakim olduğu gerçeği bilinse de (Üsdiken ve Wasti, 2002), başarılı sonuçlar elde edebilmek için örgütsel çiftyönlülüğü kolaylaştıran ve destekleyen insan kaynakları uygulamalarının Türkiye'nin Batı ile arasındaki ekonomik, kültürel ve sosyal farklılıkları ve Türk işletmelerinin mevcut yapıları dikkate alınarak uyarlanması, şekillendirilmesi ve uygulanması gerektiği düşünülmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışma Tranfield ve diğerleri (2003), Denyer ve Tranfield (2009) tarafından yönetim ve organizasyon alanında yapılan araştırmalara uyarlanan sistematik tarama yöntemine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda planlama, uygulama ve raporlama aşamalarından oluşan sistematik tarama yöntemi izlenerek öncelikle araştırmanın amacı belirlenmiş, araştırma soruları tanımlanmış ve araştırma stratejisi ortaya konmuş, ana veri kaynakları belirleme kriterleri oluşturulmuş, veri kaynaklarında tarama yapmak için gerekli anahtar kelimeler ve tarama kapsamına giren zaman aralığı belirlenmiş, araştırmanın amacına uygun çalışmaların seçimi, değerlendirilmesi, analizi ve sentezi yapılmış; sonuçlar ve öneriler sunulmuştur (Örn. Tranfield ve diğerleri, 2003).

3. Veri Toplama ve Analiz

Bu çalışma veri kaynakları belirleme kriterlerine uygun dergilerin yoğunlaştığı üç veri tabanında yapılan sistematik tarama ile gerçekleştirilmiştir. Ana veri kaynaklarını ve araştırma kapsamını belirlemek amacıyla bazı özel kriterler oluşturulmuştur. Bu bağlamda sistematik tarama için belirlenen tarih aralığı insan kaynakları yönetimi alanında örgütsel çiftyönlülüğü inceleyen çalışmalara olan ilginin yoğunluk kazandığı "2010-2016" yılları olarak belirlenmiştir.

Sistematik taramanın gerçekleştirileceği dergiler bazı özel kriterlere dayalı seçilmiştir. Bu kapsamda dergi "Sosyal Bilimler Atıf Dizini (SSCI)" kapsamında taranan ve insan kaynakları yönetimi alanında araştırmalar yayınlayan hakemli bilimsel bir dergi olmalıdır. Derginin adında "insan kaynakları" veya "insan kaynakları yönetimi" kelimeleri geçmelidir. Son olarak, insan kaynakları yönetimine ilişkin konularda görgül araştırmalara yer vermelidir.

Araştırmanın amacına uygun makalelerin seçiminde de bazı özel kriterler dikkate alınmıştır. Makaleler insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları sistemi, insan kaynakları yapısı, çeşitli insan kaynakları uygulamaları ve davranışsal çiftyönlülük (doğrudan veya örgütsel çiftyönlülük aracılığıyla) gibi konulara odaklanmalıdır. Birey, grup veya örgüt düzeylerinden biri veya çoklu düzey (birey-grup, grup-örgüt, birey-örgüt) temel alınarak (Anderson vd., 2004) işletmelerde gerçekleştirilen bir alan araştırmasına dayalı görgül bir araştırmayı içermelidir. Teorik çalışmalar görgül araştırma sonuçlarını içermediği için kapsam dışı bırakılmıştır. Makaleler kesitsel araştırma, boylamsal araştırma ve nicel

vaka araştırması yöntemlerinden birini içermeli, makalenin kaynak ülkesi belirtilmelidir (Anderson vd., 2004). Son olarak İngilizce dilini kullanılarak yazılmış bilimsel makaleler olmalıdır.

Belirlenen dergilerde Boolean mantığı kullanılarak anahtar kelime gruplarıyla tarama yapılmıştır (Denyer ve Tranfield, 2009). Tarama yapılırken genel terimlerin yanısıra insan kaynakları uygulamalarına ilişkin özel terimler de kullanılmıştır. Bu bağlamda çeşitli insan kaynakları uygulamalarına ilişkin anahtar kelimeler seçilirken insan kaynakları yazınında yaygın olarak kabul görmüş ve çalışanların bilgi, beceri, motivasyon ve davranışını etkileyen insan kaynakları uygulamaları (Appelbaum vd., 2000; Boxall ve Purcell, 2008) temel alınmıştır. Bu doğrultuda iş tasarımı, işe alma ve seçme, eğitim ve geliştirme, performans değerleme ve ücretleme (Örn: Huselid, 1995; Youndt vd., 1996; Collins ve Clark, 2003; Hartog ve Verburg, 2004; Boselie vd., 2005) uygulamaları anahtar kelimelerde kullanılmıştır. Ülkemizde personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi yazınında iş tasarımı en az ilgi çeken konular arasında olsa da, genel olarak yukarıda belirtilen insan kaynakları uygulamalarıyla ilgili konulara ilgi gösterildiği belirtilmiştir (Üsdiken ve Wasti, 2002).

4. Bulgular ve Sonuç

Veri kaynakları belirleme kriterlerine uygun bulunan beş hakemli bilimsel dergide "2010-2016" tarihleri arasında anahtar kelimeler kullanılarak bilgisayara dayalı kapsamlı bir tarama yapılmış, araştırmanın amacına uygun olmadığı belirlenen makaleler çıkarılmış, diğerleri analiz sürecine dahil edilmiş, seçilmiş makalelerin analizi ve sentezi yapılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma sorusu kapsamında yapılan sistematik tarama sonucunda insan kaynakları uygulamalarının örgütsel çiftyönlülüğü olumlu yönde doğrudan veya çeşitli aracı veya düzenleyici değişkenlere bağlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca çalışmaların büyük çoğunluğunun Batı kültürünün baskın olduğu bir yazında toplandığı, en fazla kullanılan veri toplama yönteminin yalnızca anket yöntemi olduğu ve ağırlıklı olarak firma düzeyinde insan kaynakları sistemlerinin etkilerinin incelendiği belirlenmiştir.

Kaynakça

Anderson, N., De Dreu, C.K.W. ve Nijstad, B.A. (2004),"The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-of-the-Science, Organizational Behavior, 25, 147-173.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. ve Kalleberg, A.L. (2000), Manufacturing Advantage: Why High-Performance Systems Pay Off?, ILR Press, Ithaca, NY.

Boselie, P., Dietz, G. ve Boon, C. (2005), "Commonalities and Contradictions in HRM and Performance Research". Human Resource Management Journal, 15 (3): 67-94.

Boxall, P.F. ve Purcell, J. (2008), Strategy and Human Resource Management, 2nd Ed., Palgrave Macmillan, Basingstoke ve New York.

Collins, C. J., ve Clark, K. D. (2003), "Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage", Academy of Management Journal, 46(6), 740–751.

Den Hartog, D.N. ve Verburg, R.M. (2004), "High Performance Work Systems, Organizational Culture and Firm Effectiveness", Human Resource Management Journal, 14(1), 55-78.

Denyer, D. ve Tranfield, D. (2009), "Producing a Systematic Review, In: Buchanan, D.A. and Bryman, A. (eds), The SAGE Handbook of Organizational Research Methods, SAGE Publications Ltd, London: sf. 671–689.

Faisal Ahammad, M., Lee, S.M., Malul, M. ve Shoham, A. (2015), "Behavioral Ambidexterity: The Impact of Incentive Schemes on Productivity, Motivation, and Performance of Employees in Commercial Banks", Human Resource Management, 54, No. S1, S45–S62.

Garaus, C., Güttel, W.H., Konlechner, S., Koprax, I., Lackner, H., Link, K. ve Müller, B., (2016), "Bridging knowledge in ambidextrous HRM systems: empirical evidence from hidden champions", The International Journal of Human Resource Management, 27(3), 355-381.

Gibson, C.B., ve Birkinshaw, J. (2004), "The Antecedents, Consequences, and Mediating Role of Organizational Ambidexterity", Academy of Management Journal, 47, 209–226.

Huselid, M.A., 1995, "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance", Academy of Management Journal, 38: 635-672.

Kang, S-C ve Snell, S.A., (2009), "Intellectual Capital Architectures and Ambidextrous Learning: A Framework for Human Resource Management", Journal of Management Studies, 46(1), 65-92.

Kostopoulos, K. C., Bozionelos, N. ve Syrigos, E. (2015), "Ambidexterity and Unit Performance: Intellectual Capital Antecedents and Crosslevel Moderating Effects of Human Resource Practices", Human Resource Management, 54 (S1), S111–S132.

O'Reilly, C. A., ve Tushman, M. L. (2004). "The Ambidextrous Organization", Harvard Business Review, 82(4), 74–81.

Patel, P.C., Messersmith, J.G. ve Lepak, D.P., (2013), "Walking the Tightrope: An Assessment of the Relationship between High-Performance Work Systems and Organizational Ambidexterity", Academy of Management Journal, 56(5), 1420–1442.

Prieto, I.M. ve Pérez Santana, M. P., (2012), "Building Ambidexterity: The Role of Human Resource Practices in the Performance of Firms from Spain", Human Resource Management, 51(2), 189–212.

Tranfield, D., Denyer, D. ve Smart, P. (2003), "Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review", British Journal of Management, 14, 207-222.

Tushman, M.L., ve O'Reilly, C.A. (1996), "Ambidextrous Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change", California Management Review, 38, 8–30.

Üsdiken, B ve Wasti, S.A. (2002), "Türkiye'de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya "İnsan Kaynakları" Yönetimi, 1972-1999, Amme İdare Dergisi, 35(3), 1-37.

Youndt, M.A., Snell, S.A., Dean, J.W. ve Lepak, D.P. (1996), "Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance", Academy of Management Journal, 39: 836-866.

View publication stats