SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ



1. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

"ULUSLARARASI KATILIMLI"

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

15/16 KASIM 2013

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

HALKBANK
Üreten Türkiye'nin Bankası

SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

güneşoğlu

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

1. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

Düzenleyen

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

İŞLETME FAKÜLTESİ

15-16 Kasım 2013

SAKARYA

1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı

Yayına Hazırlayanlar

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Prof. Dr. Orhan BATMAN
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
Doç. Dr. Mehmet SARIIŞIK
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN
Uzm. Hakan YALÇINER
Arş. Gör. Mustafa ARAS
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN
Arş. Gör. Emre EROL
Arş. Gör. Salim İBİŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN
Arş. Gör. Osman USLU
Arş. Gör. Bora YENİHAN

1. Basım : Kasım 2013

Bu kitabın tüm yayın hakları Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'ne aittir. Yazılı izin almaksızın kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, kopyalanamaz ve çoğaltılamaz.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Kongremize Katkılarından Dolayı

Altın Sponsorumuz

HALKBANK

Üreten Türkiye'nin Bankası

Gümüş Sponsorumuz

SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ 2009

Bronz Sponsorumuz

güneşoğlu

TEŞEKKÜR EDERİZ

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Muzaffer ELMAS	Sakarya Üniversitesi Rektörü Kongre Onursal Başkanı
Prof. Dr. Gültekin YILDIZ	Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Hakkı BİÇER	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Canan ÇETİN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan ERDOĞAN	
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Erol EREN	
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Hayat E. KABASAKAL	Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melikşah Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal TEKARSLAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan Kepir SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. M. Şerif ŞİMŞEK	Gediz Üniversitesi
Prof. Dr. Suna TEVRÜZ	
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi

SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr. Taner ACUNER	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Refika BAKOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Deniz BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Selen DOĞAN	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Gönen DÜNDAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Oya ERDİL	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Halit KESKİN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bilçin MEYDAN	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKDİYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Meltem ONAY	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN	Brunel Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melikşah Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan KEPİR SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kemal DEMİRCİ	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN	Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan ERDEM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Nurdan ÖZARALLI	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma AYANOĞLU ŞİŞMAN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Alev TORUN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Senay YÜRÜR	Yalova Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi - Yürütme Kurulu Başkanı
Doç. Dr. Mehmet SARIIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN	Sakarya Üniversitesi
Uzm. Hakan YALÇINER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ARAS	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emre EROL	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Salim İBİŞ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Osman USLU	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Bora YENİHAN	Sakarya Üniversitesi

DÖNEM BAŞKANI
Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

YÜRÜTME KURULU BAŞKANI
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS

SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

ÖNSÖZ

Örgütsel Davranış disiplini gerek ülkemizde gerekse uluslararası anlamda son dönemlerde yaygın bir şeklide araştırmacılar tarafından odak noktası haline gelmiştir. Ülkemizde düzenlenen Ulusal İşletmecilik ve Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların sayısı önemli bir rakama ulaşmıştır. Bu bakımdan örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlerin bir araya gelmesi, bu alanda yapılan çalışmaların niteliğinin yükselmesi, araştırmacıların farklı görüş, fikir ve araştırmaları geniş kitlelere aktarabilmesi bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bununla birlikte örgütsel davranış kongresinin ülkemizde kurumsal bir yapıya kavuşabilmesi için ilk kez örgütsel davranış alanında kongre düzenleme fikri ortaya atılmıştır. Bu doğrultuda ülkemizde alanın önde gelen akademisyenleri ve Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi öğretim üyeleri ve elemanlarının da desteği ile kongre fikrinin hayata geçirilmesi başarılmıştır.

Kongremizin verimli geçmesi ve sürekliliğinin sağlanabilmesi dileği ile tüm katılımcılara teşekkürlerimizi sunarak başarılar dileriz.

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı
Kongre Dönem Başkanı

SUNUŞ

Bu yıl ilki düzenlenecek olan 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi öncülüğü ve ev sahipliği ile 15-16 Kasım 2013 tarihleri arasında Sakarya-Elmas Garden Inn'de gerçekleştirilmektedir.

Kongrenin amacı, örgütsel davranış alanında araştırma yapan akademisyen, araştırmacı ve uygulamacıları bir araya getirmek, alana ilişkin bilgi üretimine katkı sağlamak ve kongrenin kurumsallaşması için zemin oluşturmaktır. Bu sayede alana ilişkin farklı görüş ve araştırmaların paylaşılması, alanda yürütülen bilimsel araştırma yöntemlerinin tartışılması ve örgütsel davranış alanında araştırma yapan akademisyen ve araştırmacıların eleştirileri aracılığıyla alanda yürütülen çalışmaların niteliğinin daha da artması hedeflenmektedir.

Öncülüğünü sağladığımız ve sorumluluğunu yürüttüğümüz 1. Örgütsel Davranış Kongresi'nin çalışmaları kongre yürütme kurulunun oluşturulması ile başlatılmıştır. Bu kapsamda toplamda 177 adet bildiri özeti elimize ulaşmıştır. Bildiri özetleri hakemlik sürecinden geçtikten sonra 72'si genişletilmiş özet bildiri (sözlü sunum), 27'si ise poster bildiri olarak toplamda 99 özet bildiri kabul edilmiştir. Bunu takiben nihai olarak 65 sözel bildiri, 15 poster bildiri olarak toplamda 80 bildiri kongre bildiriler kitapçığında basılmıştır. Hakemlik değerlendirilme sürecinde ise yazarlara ilişkin bilgiler hakemlere iletilmemiş ve değerlendirme hassas bir şekilde yürütülmüştür.

Yoğun ve tempolu çalışma gerektiren kongre organizasyonları şüphesiz birçok kişinin emeğini gerektirmektedir. Bu süreçte katkılarından dolayı Danışma, Bilim ve Yürütme Kurulu üyelerine, T.C. Türkiye Halk Bankası A.Ş.'ne, Sakarya Büyükşehir Belediyesi'ne, Güneşoğlu'na, T.C. Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü'ne ve tüm katılımcılara teşekkür ederim.

Kongremizin önemli bir başlangıç oluşturmasını, kurumsallaşmasını ve gelecek yıllarda diğer üniversitelerimiz tarafından düzenlenerek sürekliliğinin sağlanabilmesini dilerim.

Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi
Kongre Yürütme Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

Önsöz vii
Sunuş viii
İçindekiler ix

1. Oturum: Tükenmişlik
Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü
Gökhan BİTMİŞ, Hakan TURGUT, Alptekin SÖKMEN 1

Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failures) Üzerindeki Etkisi
Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Mustafa KARACA, Özgür DEMİRTAŞ, Ali BAYRAM 7

Arkadaşlık Mutluluk Getirir mi? İşyeri Arkadaşlığı ile İş Tükenmişliği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma
Kubilay ÖZYER, Aysun KANBUR, Engin KANBUR, Yılmaz SEÇGİN 16

Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü
Ahmet ERKUŞ, Aysun TÜZÜN 22

2. Oturum: Performans
Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma
Alptekin SÖKMEN, Mehmet Ali BİLSEL, Cihat ERBİL 26

Sosyo-Teknik Kolaylaştırıcıların Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma
Enver AYDOĞAN, Gaye DENİZ 31

İş Memnuniyeti ve Öğrenme Kapasitesinin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Banka Sektöründe Bir Uygulama
Abdurrahim EMHAN, Fatih CURA 36

3. Oturum: Örgütsel Bağlılık
İş-Aile Çatışması, İş Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma
Senem NART 43

Yüksek Performanslı İş Sistemleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma
Sevgi Elmas, Merve KIRBAŞLAR, Cavide UYARGİL 50

Hemşirelerin Güven ve Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: İstanbul Hastaneleri Örneği
Kıvanç İNELMEN 55

Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Çalışanların İşletmeye Bağlılıklarındaki Etkisi
Ahmet DİKEN, Meral ERDİRENÇELEBİ 60

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

4. Oturum: Tükenmişlik ve Sağlık Sektörü
Stresle Başa Çıkma Tutumunun Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
Mahmut AKBOLAT, Abdurrahman AKAR 74

Sağlık Çalışanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği
M. Fikret ATEŞ, İsmail TOKMAK, Hakan TURGUT 82

Sağlık İşletmelerinde Aşırı Çalışmanın Neden Olduğu Sağlık Problemleri (Karoshi)
Murat KOÇYİĞİT, M. Burak ÜNLÜÖNEN 87

5. Oturum: Liderlik-I
Özyeterlilik ve Otantik Liderliğin İşgörenlerin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi
Rana ÖZEN KUTANİS, Seher ULU 92

Yönetici Liderliği, Örgüt İklimi ve Çalışan İnovasyonu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Seramik Sektöründe Ampirik Bir Araştırma
Hüseyin YILMAZ, Atilla KARAHAN 99

Lider-Takipçisi Etkileşiminde Liderin ve Takipçilerinin Rezilyansı
Dilek YILMAZ BÖREKÇİ, Yasin ROFCANIN 105

Farklı Lider-Üye ve Ekip-Üye Etkileşim Kalitesi Kombinasyonlarının Göreceli Yoksunluk ve Pozitif Örgütsel Davranış Bağlamında İş Sonuçlarına Etkisi
Ülkü Aslıhan ÖZKAN, Dilek YILMAZ BÖREKÇİ 111

6. Oturum: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-I
Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri
Ahmet ERKUŞ, Mustafa ÇÖPOĞLU, Mine AFACAN FINDIKLI 118

Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Adaletin Rolü
Özgür AYHAN, Sait GÜRBÜZ 122

Sosyal Sermaye Faktörlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma
M. Kemal DEMİRCİ, Nazlı ARIK 132

7. Oturum: Örgütsel Davranışta Genel Konular-I
Cam Tavan Sendromu Kariyer Yolunda Bir Engel midir? Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma
Sebahattin YILDIZ, Mukaddes ÇİÇEK 138

Örgütsel Sapma Davranışına Farklı Bir Bakış: Ceza İnfaz Kurumlarında Mahkum-Çalışan Etkileşimi
Duygu KIZILDAĞ, Belkız ÖZKARA 144

Pozitif Sapma Davranışı: Yeni Bir Tanım Arayışı
D. Alex HECKERT, Onur ÜNLÜ 150

Psikolojik İyilik Halinin (Well Being) Örgütsel Bağlamda Belirleyicileri
Işık ÇİÇEK, İdil V. EVCİMEN, İsmail Hakkı BİÇER 154

8. Oturum: İş Tatmini
Çalışanların İş Tatmininin (İşin Kendisinden Duyulan Tatmin) Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı
Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT 164

Örgütlerde Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme Uygulamalarının Masa Başında Çalışanların İş Tatminine Etkisinin Değerlemesi
Burcu GÜVEN 175

Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması
Ali DİKİLİ, Serkan BAYRAKTAROĞLU 180

Haftasonu Tatilleri Çalışanları Şarj Etmekte midir? Stres, Motivasyon ve Negatif Duygusallık Açısından Bir Araştırma
Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Yasemin KAYA, Tuğba DEDEOĞLU 186

9. Oturum: Birey- Örgüt Uyumu
Kişi-Örgüt Uyumunun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi
Sema POLATÇI, Fatih ÖZÇALIK, Mihriban CİNDİLOĞLU 195

Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Araştırma
Mehlika SARAÇ, Bilçin MEYDAN 202

Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı
Zeynep Merve ÜNAL, Tülay TURGUT 207

Grup Gelişim Sürecine Ekolojik Bir Yaklaşım: Panarchy Teorisi
Aysun KANBUR, Mustafa Emre ÇAĞLAR 214

10. Oturum: İşten Ayrılma Niyeti
Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Meral AKYÜZ, Filiz DALKILIÇ YILMAZ 220

İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine İş Tatminin Aracılık Etkisi
Arzu KARACA ÇAKINBERK, Mehmet Sadık ÖNCÜL 226

Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Neslihan DERİN, Erkan Turan DEMİREL 231

İşte Kendilik Kontrolü ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisinin Örgüte Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi
Dilek AYAN, H. Özge UYSAL, Gül ESER 237

11. Oturum: Liderlik-II
Yaratıcılığın Örgüt İklimi ve Liderlik Boyutuyla İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Uygulaması
Beyhan ÖZGÜ ÇAKIR, Rıfat İRAZ 244

Liderin Yönetime İlişkin Varsayımlarının Dönüşümcü Liderlik Davranışına Etkisi: Çok Düzeyli Bir Analiz
Sait GÜRBÜZ, Faruk ŞAHİN, Özgür AYHAN 249

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Liderle Kurulacak Etkileşimde Örnek Davranışlar Sergilemenin Etkisi Üzerinde Egoist İklim Algısının Aracılık Rolü
Tuğrul OĞUZHAN 258

Lider Etkinliğinin Belirlenmesinde Sosyal Ağ Analizi Yaklaşımı: Geçici Köy Koruculan Üzerine Bir Araştırma
Tolga YILMAZ, Çağdaş Akif KAHRAMAN 267

12. Oturum: İşkoliklik ve İşe Tutkunluk
İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma
Ayşegül KARAEMİNOĞULLARI, Serdar BOZKURT, Altan DOĞAN, Aylin Yavaş BOZKURT 273

İşkolikliğin Bireysel Öncelleri Üzerine Bir Araştırma: Kişilik, Değerler ve Kariyer Hedeflerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi
Selma ÇETİNASLAN ARIKAN, Sezer CİHAN ÇALIŞKAN, Esra ATİLLA BAL 279

Kişiye Has (İdiosinkratik) Anlaşmalar ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide İş Özyeterliliğinin Rolü
Eda ÇALIŞKAN 287

13. Oturum: Örgütsel Davranışta Genel Konular-II
Etik İklim Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi
Merve KIRBAŞLAR 294

Sosyal Zekanın Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Politik Becerilerin Aracılık Rolü
Pelin KANTEN, Murat YEŞİLTAŞ 298

Örgütsel Adalet ve Extra Rol Davranışları İlişkisi
Senay YÜRÜR, Aşkın KESER, Cengiz MENGENCİ 307

14. Oturum: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yalnızlık
Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İzlenim Yönetiminin Aracılık Rolü
Harun ŞEŞEN, Semih SORAN 313

Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: İstanbul'da Yerleşik Otel Çalışanları Üzerine Bir Çalışma
Oğuz TÜRKAY, Seyit Ahmet SOLMAZ, Emirhan YENİŞEHİRLİOĞLU, Aydın ÜNAL . 319

İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler
Nuray MERCAN, Kemal DEMİRCİ, Ergun ÖZLER, Emine OYUR 322

15. Oturum: Yıldırma
Mobbing ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Etkisi
Aynur TAŞ, Azize ERGENELİ, Aylin AKYOL, Hilal DEMİREL 328

Cinsiyet Temelinde Yıldırma (Mobbing): Kilis İlinde Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
Abdullah SOYSAL, Gözde İNAL, Zehra GÜL 333

Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi
Belma KEKLİK, Tuba SAYGIN, Nurdan ORAL KARA 338

İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma
Senem NART 343

16. Oturum: Örgüt Kültürü
Rekabet Eden Değerler Modeliyle Örgüt Kültürü İncelemesi: Görgül Bir Araştırma
Aytül Ayşe ÖZDEMİR 350

Örgüt Kültürünün Takım Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Bilgi Paylaşım Davranışı ile İlişkisi
Canan CEYLAN, Fatma PAKDİL 356

Toplumsal Kültürün Gençlerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Fırat Üniversitesi Öğrencileri Örneği
Baransel KOÇ, Muhammet DÜŞÜKCAN 362

Bireycilik-Toplulukçuluk Değerlerinin Başarı Amaç Yönelimlerine Etkisi Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma
Önder SAKAL, İhsan AYTEKİN 367

17. Oturum: Örgütsel Davranışta Psikolojik ve Sosyal Sermaye
Kişilik Özelliklerinin Sosyal Ağ Oluşumuna Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Kamu Kurumunda Boylamsal Bir Çalışma
Çağdaş Akif KAHRAMAN, Sait GÜRBÜZ, A. Ender TOYDEMİR 378

Sosyal Sermayenin Örtülü Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranışa Etkisi
Dursun BİNGÖL, Ercan TURGUT 384

Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü
Şevki ÖZGENER, Özgür DEMİRTAŞ, Seher ULU 391

18. Oturum: Örgütsel Davranışta Genel Konular-III
Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Biçimsel Kontrollerin Bilgi Asimetrisi ve Sonuçları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma
Ebru TOLAY, Evrim MAYATÜRK AKYOL, Olca SÜRGEVİL 401

Stratejik Yönetim Yenilikçi Davranışı Nasıl Etkiler? Algılanan Rekabetin Rolü
Ömer TURUNÇ, Abdullah ÇALIŞKAN, İrfan AKKOÇ 406

Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Bir Değerlendirme
Azize ERGENELİ, M. Gökhan BİTMİŞ 415

Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması
Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT 420

Poster Bildiriler
Duygusal Emeğin Bireyin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü
Abdullah ÇALIŞKAN, Memduh BEĞENİRBAŞ 430

Örgütlerde E-Posta Kullanımının Teknoloji Kabulü ve Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir Devlet Bankasının Adana Şubelerinde Örnek Uygulama
İ. Efe EFEOĞLU, Savaş MUTLU 441

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Takım Çalışmalarında Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Davranışlarının Takım Üyelerinin Motivasyonu Üzerine Etkileri: Kozmetik Sektöründe Faaliyet Gösteren Kadın Girişimciler Örneği
Evrim MAYATÜRK AKYOL, Zehra Nuray NİŞANCI, Nezih Metin ÖZMUTAF 445

Kişisel Yaşamın İşe Etkisinde Medeni Durumun Etkisi
Mustafa BEKMEZCİ, İ.Sani MERT 450

Hizmetkar Liderliğin Takım Çalışmasına Etkisi ve Bir Üniversitede Araştırma Uygulaması
İbrahim KIRMIZI, Mürsel GÜLER, Meltem DİRİCAN, Zehra YENİ 458

Otel İşletmelerinde Üst ve Orta Kademe Yöneticilerin Yaşadığı Örgütsel İletişim Çatışmaları ve Çatışma Stratejilerinin Departmanlara Göre İncelenmesi
Uğur KILINÇ, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT 466

Örgütlerin Misyon ve Vizyon İfadeleri Çalışanların Örgüte Bağlılıklarını Etkiler mi?
Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT, Adnan KALKAN 473

İş Yerinde Psikolojik Danışmanlık Üzerine Nitel Bir Araştırma: Türk Çalışanların Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Genel Görüşleri
Eda ÇALIŞKAN, Murat Fikrettin TURAN 479

Örgütlerde Yüksek Kaliteli İlişkilerin Oluşturulması ve Sürdürülmesi
Oya ERDİL, Büşra MÜCELDİLİ 485

Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik Davranışlarını Ayırt Etmede Makyavelizm, Kişisel Açılım ve Geri Bildirim
Fatih Feramuz YILDIZ 490

Türkiye'de Etik Liderliğin Davranışsal Temelleri ve Aracı Değişkenler Üzerine Bir Analiz
Birce Ceren ÇELEN 495

Etik Olmayan Müzakere Taktiklerinin Algılanması: Kamu Sektörü Örneği
Mustafa Kemal TOPÇU, Ünsal SIĞRI 500

Çalışanın Psikolojik Güçlendirme Algısı ve İş Performansının Yöneticiye Duyduğu Güven ile Olan İlişkisinde Yöneticinin Kullandığı Motivasyonel Dilin Rolü
Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR, Azize ERGENELİ 505

Negatif Duygusallık, Bağlamsal Performans ve İş Sosyal Destekleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma
Kadir ARDIÇ, Seher ULU 510

Yıldırma (Mobbing) Politikası: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma
Aslı KAYA, Aslı ŞAHİN 517

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

1. OTURUM

TÜKENMİŞLİK

Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

Gökhan BİTMİŞ, Hakan TURGUT, Alptekin SÖKMEN

Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failures) Üzerindeki Etkisi

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Mustafa KARACA, Özgür DEMİRTAŞ, Ali BAYRAM

Arkadaşlık Mutluluk Getirir mi? İşyeri Arkadaşlığı ile İş Tükenmişliği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

Kubilay ÖZYER, Aysun KANBUR, Engin KANBUR, Yılmaz SEÇGİN

Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü

Ahmet ERKUŞ, Aysun TÜZÜN

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

Arş. Gör. M. Gökhan BİTMİŞ [1]
Yrd. Doç. Dr. Hakan TURGUT [2]
Doç. Dr. Alptekin SÖKMEN [3]

Özet

Bu çalışmada işgörenlerin psikolojik dayanıklılık, örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik duyguları incelenerek örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisindeki olası aracılık rolü araştırılmıştır. 430 kamu çalışanından anket yöntemi ile veri toplanarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif, bireylerin tükenmişlik duygusunu ise negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Örgütsel özdeşleşme, psikolojik dayanıklılık tükenmişlik ilişkisinde aracılık rolü oynamamaktadır. Bulgular, psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkilerine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Dayanıklılık, Tükenmişlik, Örgütsel Özdeşleşme

1. GİRİŞ ve KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş dünyası koşulları, işgörenlerin yoğun bir şekilde çalışmalarını gerektirmekle birlikte bu tempo karşısında işgörenlerin sergiledikleri tutum ve davranışlar önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde başarılı yöneticiler; işgörenlerinin örgüte bağlanma ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışlar göstermelerinin ötesinde örgütleri ile kendilerini özdeşleştirmiş ve kendilerini örgütün bir parçası olarak hisseden, güçlükler karşısında yılmayarak çalışan, örgütünün yanında olan ve gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı sorunlara göğüs gererek tükenmişlik gibi olumsuz eğilimlere yönelmeyen işgörenlerle çalışmak istemektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı yüksek, kendini örgütü ile özdeşleştirmiş ve tükenmişlik düzeyi düşük işgörenler günümüz rekabetçi piyasalarında örgütler için vazgeçilmez birer sermaye unsuru olmaktadır.

Genel olarak bir başarı veya uyum sağlama süreci olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık (Hunter, 2001), stresin olumsuz etkilerini azaltan ve uyumluluğu destekleyen bir faktör olarak görülmektedir (Jacelon 1997). Öte yandan bireyin duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumlarını ifade eden tükenmişlik olgusu (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach vd., 2001), işgörenlerde motivasyon kaybı,

[1] Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, mgbitmis@gazi.edu.tr
[2] Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler M.Y.O., hturgut@baskent.edu.tr
[3] Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, asokmen@gazi.edu.tr

performans düşüklüğü ve işten ayrılma gibi örgütlerde arzu edilmeyen bir çok olumsuz duruma neden olarak insan kaynağının etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını engellemektedir (Meydan vd., 2011). Tükenmişlik kavramı; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğine ilişkin duyguları içinde barındırmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Örgütsel özdeşleşmeyi ise bireyin amaçlarının örgütün amaçlarıyla uyumlaşma süreci, diğer bir deyişle bireyin kendini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmesi olarak tanımlamak mümkündür (Mael & Ashforth, 1992). Psikolojik dayanıklılık, işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir (Basım ve Çetin, 2011). Psikolojik dayanıklılıkları yüksek olan işgörenler, iş ortamlarında yaşadıkları zorluklar karşısında ayakta durabilmekte ve muhtemelen daha az tükenmişlik duygusu yaşamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlikle ilişkisi ise ilgili yazında net olarak ortaya konulmamıştır. Örneğin; Rode, Judge ve Sun (2012) örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemişken, Lammers ve arkadaşları (2013) bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Dolayısıyla, bu çalışmada psikolojik dayanıklılık, tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler yeniden incelenerek örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık tükenmişlik ilişkisindeki aracılık rolü değerlendirilecektir.

Çalışmada sınanacak hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H1: Psikolojik dayanıklılık örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H2: Örgütsel özdeşleme tükenmişliği negatif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H3: Psikolojik dayanıklılık tükenmişliği negatif yönde anlamlı bir şekilde etkiler.

H4: Örgütsel özdeşleşme, psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenir.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Bu çalışmada verilerin toplanması için hazırlanan çevrimiçi anket formu 550 kamu çalışanına e-posta ile gönderilmiştir. 430 katılımcı anket formunu doldurmuş ve bu çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı % 78 olup katılımcıların %98'i 41 ile 50 yaş aralığında bulunmaktadır.

2.2. Ölçüm Araçları

Anket formu, demografik değişkenler dışında 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir.

2.2.1.Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: İşgörenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin belirlenmesi için Friborg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiş olup, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 33 sorulu Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (Resilience Scale for Adults) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik (Cronbach Alpha) katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

2.2.2.Tükenmişlik Ölçeği: İşgörenlerin tükenmişlik düzeyleri Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanan 22 ifadeli Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) (Maslach vd., 1981) ile ölçülmüştür. Ölçekle ilgili güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur.

2.2.3.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşme, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.77'dir.

3. BULGULAR

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo1'de sunulmuştur. Buna göre, araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik dayanıklılık ve kendilerini örgütleri ile özdeşleştirme düzeyleri yüksek, tükenmişlik düzeyleri ise düşük olarak tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu, tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu çalışmada araştırma hipotezlerinin testi için bir dizi regresyon modelleri oluşturularak analiz edilmiştir. Aracılık testi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yaklaşım kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre işgörenlerin psikolojik dayanıklılığı örgütsel özdeşleşmeyi pozitif (β =0.19, p<0.01), tükenmişlik düzeyini ise negatif yönde (β =-0.40, p<0.01) ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bundan dolayı araştırmanın H1 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme bireylerin tükenmişlik düzeylerini negatif yönde etkilerken bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Örgütsel özdeşleşme, psikolojik dayanıklılık tükenmişlik ilişkisinde aracılık rolü oynamamaktadır. Dolayısıyla, H2 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir.

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1.Psikolojik dayanıklılık	4.15	0.45	----		
2. Örgütsel özdeşleşme	3.68	0.69	0.19**	----	
3.Tükenmişlik	2.15	0.54	-0.40**	-0.09	----

Tablo 1: Ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

** p<0.01

Tablo 2: Regresyon analizleri sonuçları

	BGML.D.	BGMSZ.D.	B	S.H	β	t	p	R^2
1	Örg.Özdeşleşme	Ps.Dayanıklılık						
	Sabit		2.47	0.31	-	8.00	0.00	
	Ps.Dayanıklılık		0.29	0.07	0.19	3.95	0.00	0.04
2	Tükenmişlik	Ps.Dayanıklılık						
	Sabit		4.15	0.22	-	18.65	0.00	
	Ps.Dayanıklılık		-0.4	0.05	-0.4	-9.02	0.00	0.16
3	Tükenmişlik	Ps.Dayanıklılık, Örg.Özdeşleşme						
	Sabit		4.19	0.24	-	17.53	0.00	
	Ps.Dayanıklılık		-0.4	0.05	-0.4	-8.77	0.00	
	Örg.Özdeşleşme		-0.0	0.04	-0.0	-0.42	0.67	0.16

BGML.D.= Bağımlı değişken, BGMSZ.D. = Bağımsız Değişken, S.H. = Standart hata.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık, tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler incelenerek örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık tükenmişlik ilişkisindeki aracılık rolü değerlendirilmiştir. Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif, bireylerin tükenmişlik düzeyini ise negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel özdeşleşme, psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisinde aracılık rolü oynamamaktadır. Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın tükenmişliği dolaylı olarak değil de doğrudan etkilediğini göstermiştir. Bireylerin iş ortamlarındaki belirsizlik ve çatışma durumları gibi zor şartlar altında kendilerini toparlama kapasiteleri yükseldikçe bu olumsuz şartlardan çok fazla etkilenmeyecek hatta bu zor şartları olası bir fırsat olarak değerlendirip işlerinden tatmin olma duyguları, örgütsel bağlılıkları ve kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmeleri artacak ve bu bireyler daha az tükenmişlik duygusu yaşayacaklardır. Sonuçlar, ilgili yazınla uyumludur (Örneğin; Basım ve Çetin, 2011; Lammers vd., 2013). İşgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları eğitim programları ile geliştirilebilen bir özelliğe sahip olduğundan ötürü bu konuda verilecek çeşitli eğitimler örgütsel etkinliğe ulaşmada örgütlere büyük faydalar sağlayacaktır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

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

Basım, H. N. ve F. Çetin (2011). "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması", Türk Psikiyatri Dergisi, 22: 104-114.

Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (Ed.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yay. 143-154.

Friborg, O., O. Hjemdal, J. Rosenvinge & M. Martinussen (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: 65-76.

Hunter, A. J. (2001). "A cross-cultural comparison of resilience in adolescents", Journal of Pediatric Nursing, (16-3):172-179.

Jacelon, C.S. (1997)."The Trait and Process of Resilience", Journal of Advanced Nursing, (25):123-129.

Lammers, J.C., Yannick L. Atouba ve Elizabeth J. Carlson (2013) "Which Identities Matter? A Mixed-Method Study of Group Organizational, and Professional Identities and Their Relationship to Burnout", Management Communication Quarterly, online basım [22.08.2013], DOI: 10.1177/0893318913498824.

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: 103-123.

Maslach, C. ve S.E. Jackson (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behavior, (2):99-113.

Maslach, C., W.B. Schaufeli ve M.P. Leiter (2001). "Job Burnout", Annual Review of Psychology, (52): 397-422.

Meydan, C.H., H.N. Basım ve F. Çetin (2011). "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma", Bilig, (57):175-200.

Rode, J.C., T. A. Judge ve J. M. Sun (2012) "Incremental Validity of Core Self-Evaluations in the Presence of Other Self-Concept Traits: An Investigation of Applied Psychology Criteria in the United States and China", Journal of Leadership & Organizational Studies, 19(3): 326-340.

MESLEKİ STRES VE TÜKENMİŞLİĞİN ZİHİNSEL KAYIPLAR (COGNITIVE FAILURE) ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU[1]
Öğr. Gör. Mustafa KARACA[2]
Dr. Özgür DEMİRTAŞ[3]
Arş. Gör. Ali BAYRAM[4]

Özet

Bu çalışmanın temel amacı mesleki stres ile tükenmişliğin zihinsel kayıplar (cognitive failure) üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmanın ikincil amacı ise mesleki stres ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve yönünü belirlemektir. Kırşehir'de 227 kamu çalışanı ile yapılan anketler sonucunda mesleki stresin ve tükenmişliğin ayrı ayrı zihinsel kayıplar üzerinde anlamlı pozitif etkilere sahip olduğu belirlenmiştir. Yani mesleki stres ve tükenmişlik çalışanların zihinsel kayıplarını artırmaktadır. Çalışmada mesleki stres ile tükenmişlik arasında da anlamlı pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel kayıplar, mesleki stres, tükenmişlik

GİRİŞ

Bu çalışmada çalışanların örgütte etkin, verimli, mutlu ve tatmin olmuş bir şekilde çalışmasına yönelik olarak üç temel değişken konu olarak belirlenmiştir. Bu değişkenler, mesleki stres, tükenmişlik ve zihinsel kayıplardır (cognitive failure). Bu çalışmanın amacı, mesleki stres ve tükenmişliğin zihinsel kayıplar üzerindeki etkisini belirlemektir. Stresin ve tükenmişliğin pek çok örgütsel çıktı üzerinde olumsuz etki yarattığı bilinmektedir. Bu etkilerden birinin de bireylerin zihinsel kayıpları üzerinde olduğu temel olarak bu çalışmada hipotezlenmiştir. Zihinsel kayıplarla ilgili literatür incelendiğinde, ülkemiz açısından henüz yeterli düzeyde araştırmanın yapılmadığı, bununla birlikte dünyada özellikle son yıllarda artan sayıda çalışmada (Larson vd, 1997; Manly vd., 1999; Wallace vd., 2002) konunun dikkatli bir şekilde ele alındığı gözlenmiştir.

Reason (1988), bireysel başarısızlık veya kayıpların iki türde olduğunu vurgulamıştır. Bunlardan ilki planlama kayıpları (örn.hatalar), bir işi yürütürken yapılan hatalar (zihinsel kayıplar). Zihinsel kayıplar aslında bireylerin zihinsel alanlarında çok rahat başarabilecekleri türden işleri yaparken başarısız olmalarını ya da hata yapmalarını vurgulamaktadır (Martin, 1983; Wallace ve Vodanovich, 2003).

[1] Melikşah Üniversitesi İİBF, mozdevecioglu@meliksah.edu.tr
[2] Ahi Evran Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, mustafakaraca38@gmail.com
[3] Hava İkmal Bakım Merkezi Komutanlığı Kayseri ozgurdemirtas@hvkk.tsk.tr
[4] Hitit Üniversitesi İİBF, ali.bayram@windowslive.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Bu kayıplarda örneğin, evin bir yerinden başka bir yerine gittiğinizde ne için oraya gittiğinizi unutmanız gibi bir zihinsel kayıp ifade edilmektedir (Manly vd., 1999). Bu kavramın bilimsel metotlarla ölçümüne yönelik ilk ölçek geliştirme çalışmasının Broadbent vd. (1982) tarafından yapıldığı gözlenmiştir. Çalışmada 25 ifade ile algı, hafıza ve motor fonksiyonları olmak üzere üç kategoride zihinsel kayıpların sıklığı değerlendirilmiştir. Zihinsel kayıplara yönelik çalışmalar genellikle iş yerinde yaşanan kazaların sıklığının artmasıyla birlikte gündeme gelmeye başlamış (Hansen, 1988) ve az sayıda da olsa bazı çalışmalarda kaza oranları ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar yapılmıştır (Larson vd., 1997; Larson ve Merritt, 1991). Yine diğer çalışmalarda da zihinsel kayıplar ile dikkatlilik, güvenli işyeri davranışları ve işyeri kazaları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Norman (1981), zihinsel kayıpların başlıca üç kategori altında toplandığını ifade etmiştir. Bunlar; niyetlerin düzenlenmesindeki hatalar, hatalı bir şekilde kurgulanan/harekete geçirilen durumlar ve hata yapmayı tetikleyen faaliyetler. Robertson vd. (1997), bu tür durumların can sıkıntısı, üzüntü veya dikkat bölünmesi durumlarında daha çok yaşandığını vurgulamıştır.Bu kayıpların yaşanma sıklığının da, bireyin zihinsel faaliyetlerinde kısa dönem hafızalarının gereğinden fazla yüklü olması, dikkat azalması, tesadüfi öğrenme durumları ve dikkat bölünmeleri ile bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Broadbent vd, 1982; Pollina vd., 1992; Wallace vd., 2002). Ayrıca, diğer çalışmalarda da zihinsel kayıpların sosyal endişe ve bireysel farkındalık gibi özelliklerle ilişkili olduğu vurgulanmıştır (Houston, 1989). İlk olarak Broadbent vd. (1982) tarafından geliştirilen ölçek çalışmasının ardından diğer bazı çalışmalarda da zihinsel kayıpların ölçümü yönünde araştırmalar yapılmıştır (Matthews vd., 1990; Pollina vd., 1992). Bu yazarlar ise alt faktörler kapsamında; fiziksel beceriksizlik, insan isimlerinin geri hatırlanması, planlanmış sosyal etkileşimler, dil, konsantre eksikliği, beyinde oluşan bozukluklar (absentmindedness) olarak ifade edilmiştir. Örgütsel davranış literatüründe üzerinde sıkça durulan kavramlardan biri olan tükenmişlik kavramı ile ilgili ilk makaleler bir alternatif sağlık acentesinde psikiyatrist olarak çalışan Freudenberger (1975) ve işyerinde duygular konusunda çalışan sosyal psikolog Maslach (1976) tarafından yazılmıştır (Maslach vd., 2001: 399). Maslach ve Jackson (1986: 1) tükenmişliği çeşitli işlerde çalışan bireylerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma şeklinde ortaya çıkan bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Tükenmişlik kavramının evrimi-gelişimi birçok yazar tarafından bilimsel olarak incelenmiştir. Tükenmişlik konusundaki önemli gelişmelerden bir tanesi Leiter ve Maslach'ın tükenmişliğin gelişimsel sırasını özelleştiren süreç modelidir (Boles ve diğerleri, 2000). Bu model üç boyutu kapsamaktadır: Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma. Duygusal tükenme, bir kişinin işi ile ilgili duygusal olarak aşırı yıpranmış ve yorgun hissetmesidir (Maslach ve Jackson, 1986). Duyarsızlaşma, çalışanların

hizmet ettiği kişilere karşı negatif olarak algılamalarıdır. Duyarsızlaşma, iş ile ilgili duygusal stresle baş etmeye neden olur (Maslach, 1993). Üçüncü boyut olan kişisel başarı hissinde azalma, etkinliğin ve becerikliliğin azalması, düşük moral ve baş edememe durumu olarak karakterize edilmektedir (Maslach ve Leiter, 2005).

Lazarus ve arkadaşları (1985) stresi, hayatta kalmak ve mücadele etmek için girdi, çıktı ve aracı faaliyetleri kapsayan geniş bir değişken sistemi ile sonuçlanan karmaşık, çoklu bir süreç olarak kavramsallaştırmışlardır. Bu durumda çalışan kendini çökmüş, kıstırılmış ve yardımsız hisseder. Her şey, aile ve arkadaşlar da dahil, onun için zaman, sabır ve baskıya esneklik açısından sadece birer talep haline gelir (Reichel ve Neumann, 1993). Farklı yazarlar tarafından mesleki strese neden olan çeşitli değişkenler ele alınmıştır. Cooper (1983) çalışma koşulları, rol belirsizliği, bireylerarası ilişkiler, kariyer gelişimi, örgüt yapısı ve iş-aile çatışması değişkenlerinin mesleki stres kaynağı olduklarını belirtmiştir. Araştırmalar, mesleki stresin çalışanların bedensel ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler bırakarak örgüte katkılarını azalttığını, işe devamsızlık ile işten ayrılma oranlarını artırdığını, tüm bunların örgütün etkililiğini azalttığını ve de stresli çalışanların diğer çalışanlara da zarar verebildiğini bildirmektedir (Demirel, 2013: 223). Çalışanların yaşadığı mesleki stres ve tükenmişlik duygusu pek çok çalışmada ele alınmış ve birey üzerindeki etkilerine çok geniş bir yelpazeden bakılmıştır. Ancak zihinsel kayıp konusu örgütsel davranış ve endüstriyel psikoloji alanında sıklıkla ele alınan bir konu değildir. Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmamızın bağımsız değişkenlerini oluşturan mesleki stres ve tükenmişlik duygusu ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiş sınırlı sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Zihinsel kayıplar ile ilgili yapılan çalışmaların genellikle iş kazaları ve zihinsel kayıplar arasındaki ilişkileri ortaya koymaya yönelik olarak gerçekleştirildikleri görülmektedir (Larson ve Merritt, 1991; Wagenaar ve diğerleri, 1990; Wadsworth ve diğerleri, 2003; Wallace ve Vodanovich, 2003; Simpson, 2005). Zihinsel kayıplar ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Linden ve diğerleri (2005) üç farklı grup üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında farklı düzeyde tükenmişlik hisseden bireylerde zihinsel kayıpların ne düzeyde olacağını tespit etmeye çalışmışlardır. Yazarlar araştırma bulgularına göre Post-Hock Testi sonucunda bireylerde tükenmişlik düzeyinin artışı ile birlikte zihinsel kayıplarında artacağı sonucunu ortaya koymuşlardır. Literatür taraması sonucunda zihinsel kayıplar ile mesleki stres arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiş olan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır.

METODOLOJİ

Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Kırşehir'de kamu çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 227 kamu çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Veri Toplama Araçları

Zihinsel kayıplar Broadbent ve arkadaşlarının (1982) geliştirdikleri günlük yaşamdaki kayıpları ölçen Cognitive Failure Questionnaire (CFQ) ile ölçülmüştür. Ölçekte 25 ifade bulunmaktadır ve bireyden sorudaki hususlara ne kadar maruz kaldığı sorulmaktadır. Ölçek sıklık ifade eden 5 noktadan oluşmaktadır (1=Hiçbir Zaman, 5=Her Zaman). 'Herhangi bir sebeple yön belirteceğim zaman sağ ve sol yönleri karıştırıyorum', 'Randevularımı unutuyorum.', 'Bir şeyleri kaybediyorum', 'İyi bildiğim ancak sıklıkla kullanmadığım bir yolda hangi yöne döneceğimi unutuyorum' gibi ifadeler bu ölçeğin kapsamı içerisinde katılımcılara yöneltilmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha Katsayısı ,919 olarak hesaplanmıştır.

Mesleki stres Weiman (1978) tarafından geliştirilmiş olan 'Weiman Occupational Stress Scale (WOSS)' yardımıyla ölçülmüştür. Ölçekte 15 ifade bulunmaktadır ve bireylerin mesleki stres algılamalarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek sıklık ifade eden 5 noktadan oluşmaktadır (1=Hiçbir Zaman, 5=Her Zaman). 'İşimi tamamlamak için gereken kaynakları elde edemediğimi düşünürüm', 'Zor durumların üstesinden gelecek kabiliyete sahip olduğumu düşünürüm', 'Sahip olduğum değer yargılarına zıt olan işleri yapmak zorunda olduğumu düşünürüm', 'Yaptığım işin aile hayatımı etkilediğini düşünüyorum' gibi ifadeler bu ölçeğin kapsamı içerisinde katılımcılara yöneltilmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha Katsayısı ,772 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Ölçekte 22 ifade yer almaktadır ve bireylerin tükenmişlik düzeylerinin ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek sıklık ifade eden 5 noktadan oluşmaktadır (1=Hiçbir Zaman, 5=Her Zaman). 'İşimden soğuduğumu hissediyorum', 'Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim', 'Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum', Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor' gibi ifadeler bu ölçeğin kapsamı içerisinde katılımcılara yöneltilmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha Katsayısı ,836 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yaşadıkları mesleki stres ve hissettikleri tükenmişlik duygusunun onların zihinsel fonksiyonlarında bir kayıp meydana getirip getirmediği ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusundan literatürden hareketle oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

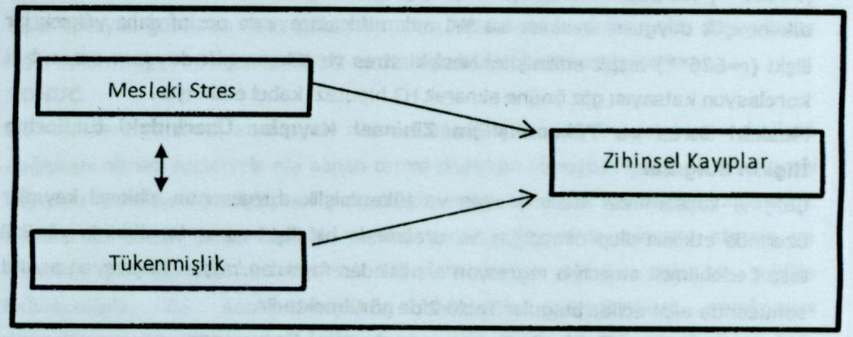
Hipotez 1: Mesleki stres çalışanların zihinsel kayıpları üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Tükenmişlik çalışanların zihinsel kayıpları üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Mesleki stres ile tükenmişlik arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Araştırmanın modeli ise aşağıdaki şekilde görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



BULGULAR

Katılımcılara İlişkin Bulgular

Katılımcıların %44,9'u (102) kadın, %55,1'i (55,1) erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 34,8'dir. Katılımcıların %73,6'sı (167) evli, %26,4'ü (60) bekardır. Katılımcıların % 87,6'sı önlisans veya lisans mezunudur. Aylık gelir ortalamaları ise 1773 liradır. Mesleki tecrübe ortalamalarına bakıldığında ise 11,5 yıl gibi yüksek bir senedir ortalama olarak aynı işle iştigal oldukları görülmektedir.

Araştırma Değişkenlerine ve Aralarındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Zihinsel kayıplar, mesleki stres ve tükenmişlik ölçeklerine ilişkin ortalama, standart sapma ve varyans değerleri ile bu ölçekler arasındaki korelasyonlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Değerleri ile Ölçekler Arası Korelasyonlar

				Korelasyon Katsayıları		
	Ortalama	Std.Sapma	Varyans	1	2	3
Zihinsel Kayıplar	2,3481	,64998	,422	-		
Mesleki Stres	2,7876	,57045	,325	,463**	-	
Tükenmişlik	2,7986	,61109	,373	,484**	,626**	-

Ölçekler içerisinde yer alan ifadelere verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında en küçük değeri 2,3481 ile zihinsel kayıplar ölçeği, en büyük değeri de 2,7986 ile tükenmişlik ölçeği almıştır. Mesleği stres ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalamaları ise 2,7876 olarak hesaplanmıştır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya ve standart sapmanın karesi olan varyansa bakıldığında ise en

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

büyük standart sapma değerini ,64998 ile zihinsel kayıplar ölçeğinde yer alan ifadeler ve buna bağlı olarak en büyük varyans değerini ,422 ile zihinsel kayıplar ölçeğinde yer alan ifadeler almıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise zihinsel kayıplar ile mesleki stres (r=463**) ve tükenmişlik duygusu arasında (r=484**) %1 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Mesleki stres ve tükenmişlik duygusu arasında ise %1 anlamlılık düzeyinde pozitif daha yüksek bir ilişki (r=626**) tespit edilmiştir. Mesleki stres ve tükenmişlik duygusu arasındaki korelasyon katsayısı göz önüne alınarak H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında mesleki stres ve tükenmişlik duygusunun zihinsel kayıplar üzerinde etkileri olup olmadığını ve aralarında bir ilişki varsa bu ilişkinin yönünü tespit edebilmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R^2	F	Sig.	Sonuç
1. Regresyon Modeli								
Sabit	,876	4,574	,000					
Mesleki Stres	,528	7,845	,000					
				,463	,215	61,551	,000[a]	Kabul
Regresyon Modeli $Y_{(Zihinsel\ Kayıplar)} = ,876 + ,528_{(Mesleki\ Stres)}$								
2. Regresyon Modeli								
Sabit	,904	5,069	,000					
Tükenmişlik	,515	8,277	,000					
				,484	,234	68,509	,000[a]	Kabul
Regresyon Modeli $Y_{(Zihinsel\ Kayıplar)} = ,904 + ,515_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 1'de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan iki modelin de istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 1. model için 61,551 ve 2. model için 68,509 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değerleri olan p değerlerinin her iki model için p=0,000 olduğu görülmektedir. ANOVA analizi sonucunda modellerin geçerliliğini ölçen F değeri modellerde ±1,96'dan büyük olduğu için ve modelin anlamlılığını ölçen p değerinin aynı modellerde 0,05 ten küçük olduğu için modellerin istatistiksel açıdan anlamlı ve geçerli birer model oldukları görülmektedir. Modellerin geçerliliği analiz edildikten sonra iki model için bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri

gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R2 değerlerine bakılmıştır. 1. model için R değeri ,463 ve R2 değeri ,215, 2. model için R değeri ,484 ve R2 değeri ,234 olarak hesaplanmıştır. Diğer taraftan, araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, iki modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ

Literatürde sıklıkla ile alınmayan zihinsel kayıplar konusu bu çalışmanın bağımlı değişkeni olması nedeniyle ele alınan temel değişken olmuştur. Çalışanların zihinsel kayıpları üzerindeki iki değişkeni daha tespit etmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Kırşehir'de kamu çalışanları ile yapılan anket sonrasında mesleki stresin ve tükenmişliğin çalışanlarda zihinsel kayıplara neden olduğu açık bir şekilde belirlenmiştir. Bu sonuç başka derinlemesine çalışmaların yapılmasını gerektirmektedir. Zihinsel kayıplar hem bireysel olarak hem örgütsel olarak bazı olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. Özellikle de bireylerin yaşamları üzerinde ve yaşam kaliteleri üzerinde istenmeyen sonuçlara yol açabilecektir. Bunun önlenebilmesi için çalışanlara stres eğitimleri verilmeli, farkındalık çalışmaları yapılmalı ve tükenmişlikle mücadele edilmelidir. Çalışma elbette bazı kısıtlar üzerine kurgulanmıştır. Örneklemin kamu çalışanları olması, Kırşehir ili ile sınırlı olması, ele alınan ölçüm araçlarına bağlı olması bazı temel kısıtlardır. Benzer çalışmalar başka ölçeklerle, illerde karşılaştırmalı olarak, sektörlerde, mesleki gruplarda yapılabilir ve bu sonuçlarla karşılaştırılarak literatür zenginleştirilebilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Youssef, M. C. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, andresilence. Journal of Management, 33, 5, 774-800.

Larson, G. E., Alderton, D. L., Neideffer, M., ve Underhill, E. (1997). "Further evidence on dimensionality and correlates of the Cognitive Failures Questionnaire", British Journal of Psychology, 88, 29-38

Manly, T., Robertson, I. H., Galloway, M., ve Hawkins, K. (1999). "The absent mind: Further investigations of sustained attention to response", Neuropsychologia, 37, 661-670

Wallce, J.G., Kass, S.J., ve Stanny, C.J. (2002), "The cognitive failures questionnaire revisited: Dimensions and correlates", The Journal of General Psychology, 129, 3, 238-256

Martin, M. (1983), "Cognitive failure: Everyday and laboratory performance", Bulletin of Psychonomic Society, 21, 97-100

Broadbent, D. E., Cooper, P. F., Fitzgerald, P., ve Parkes, K. R. (1982), "The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) and its correlates", British Journal of Clinical Psychology, 21, 1-16

Norman, D. A. (1981). "Categorization of action slips", Psychological Review, 88, 1-15

Robertson, I. H., Manly, T., Andrade, J., Baddeley, B. T., ve Yiend, J. (1997). "Oops!': Performance correlates of everyday attentional failures in traumatic brain injured and normal subjects", Neuropsychologia, 35, 747-758

Pollina, L.K., Greene, A.L., Tunick, R.H., ve Puckett, J.M. (1992), "Dimensions of everyday memory in young adulthood", British Journal of Psychology, 83, 305-321.

Matthews, G., Coyle, K., ve Craig, A. (1990). Multiple factors of cognitive failure and their relationships with stress vulnerability, Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 12, 49-65

Reason, J. (1988), Stres and cognitive failure, (Stres, zihinde kavrama ve sağlık kitap bölümü, ss.405-421; Ed. S.Fisher ve J.Reason), New York, Wiley.

Wallce, J.C. ve Vodanovich, S.J. (2003), Workplace safety performance: conscientiousness, cognitive failure, and their interaction, Journal of Occupational Health Psychology, 8, 4, 316-327.

Linden, D.V., P.J. Kerjsers, P. Elıng and R.V. Schaıjk (2005), "Work Stres and Attentional Difficulties: An Initial Study on Burnout and Cognitive Failures", Work and Stress, (19-1): 23-36

Larson, G. E. and C.R. Merritt (1991). "Can Accidents Be Predicted? An Empirical Test of The Cognitive Failures Questionnaire". Applied Psychology: An International Review, (40):37-45.

Wagenaar, W.A., P.T. Hudson and J.T Reason (1990). "Cognitive Failures and Accidents". Applied Cognitive Psychology, (4): 273-294

E. J. K. Wadsworth, S.A. Simpson, S.C. Moss and A.P. Smith (2003). "The Bristol Stress and Health Study: Accidents, Minor İnjuries and Cognitive Failures At Work", Occupational Medicine, (53):392-397.

Wallace, J.C. and S.J. Vodanovich (2003), "Can Accıdents And Industrıal Mishaps Be Predicted? Further Investigation into the Relationship Between Cognitive Failure and Reports of Accidents", Journal of Business and Psychology, (17-4): 503-514.

Simpson, S.A., J.K. Emma, Wadsworth, S.C. Moss and A.P. Smith (2005). "Minor İnjuries, Cognitive Failures and Accidents At Work: Incidence and Associated Features", Occupational Medicine, (55): 99-108

Boles, J.S., D.H. Dean, M.J. Ricks, J.C. Short and G. Wang (2000), "The Dimensionality of The Maslach Burnout Inventory Across Small Business Owners and Educators", Journal of Vocational Behavior, (56): 12-34.

Freudenberger, H.J. (1975). "The Staff Burnout Syndrome in Alternative İnstitutions". Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice . (12):72-83.

Maslach, C, W.B. Schaulefi and M.P. Leiter (2001), "Burnout", Annual Review of Psychology, (52): 397-422

Maslach, C. and S. E. Jackson (1986). Maslach Burnout Inventory Manual, (2nd edn). Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.

Maslach C. (1976). "Burned-Out". Human Behaviour. (5): 16-22

Maslach, C. (1993). 'Burnout: A Multidimensional Perspective'. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (Eds) Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, Taylor & Francis, Washington, DC, Pp. 19-32.

Maslach, C. and M.P. Leiter (2005), "Stress and burnout: the critical research", in Cooper, C.L. (Ed.), Handbook of Stress Medicine and Health, CRC Press, Lancaster, Pp. 155-72.

Lazarus, R. S., A. DeLongis, S. Folkman and R. Gruen (1985). "Stress and Adaptational Outcomes: The Problem of Confounded Measures". American Psychologist, (40): 770-779.

National Institute for Occupational Safety and Health. (1999). Stress at Work. US Department of Health & Human Services, Cincinnati, Ohio

Reichel, A. And Y. Neumann (1993). "Work Stress, Job Burnout, and Work Outcomes in a Turbulent Environment". International Studies of Management and Organization, (23-3): 75-97

Cooper, C. L. (1983). "Identifying Stressors at Work: Recent Research Developments". Journal of Psychosomatic Research, (27-1): 369-376.

Demirel, E. T. (2013). "Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü", Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, (6-1): 220-241.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ARKADAŞLIK MUTLULUK GETİRİR Mİ? İŞYERİ ARKADAŞLIĞI İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Kubilay ÖZYER[1]
Yrd. Doç. Dr. Aysun KANBUR[2]
Engin KANBUR[3]
Yılmaz SEÇGİN[4]

Özet

İş ortamı bir arada çalışmanın kaçınılmaz sonucu olarak arkadaşlıkları doğurmakta ve kurulan arkadaşlıklar çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri tutumlarda belirleyici olmaktadır. Bu nedenle işyeri arkadaşlığının ilişkili olabileceği kavramların irdelenmesi ihtiyacı yazında dikkat çekmektedir. Araştırmanın sorunsalı işyeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bulgular işyeri arkadaşlığı pozitif yönde geliştikçe çalışanların tükenmişlik seviyelerinin azaldığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: İşyeri arkadaşlığı, tükenmişlik

GİRİŞ

Çalışanların etkin ve verimli olarak çalışmaları büyük ölçüde tükenmişliklerinin düşük düzeylerde olması ile sağlanabilir. Tükenmişliğin çeşitli örgütsel değişkenler ile ilişkisi çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Tükenmişliği etkileyeceği varsayılan örgütsel faktörlerden biri de bireylerin birlikte çalışırken harcadığı uzun çalışma saatleri sonucu ortaya çıkan işyeri arkadaşlığıdır. İşyeri arkadaşlığı çalışanları örgütsel amaçları başarmaya yöneltmekte ve bu yönüyle birlikte genellikle pozitif örgütsel çıktılarla ilişkili olarak algılanmaktadır. Bu noktadan hareketle araştırma işyeri arkadaşlığının iş tükenmişliği ile ilişkisini tespit etmek ve bu ilişkinin yönünü irdeleyerek ilgili yazına katkıda bulunmak üzere yapılandırılmıştır.

İşyeri Arkadaşlığı ve İş Tükenmişliği

İnsanlar yaşamlarının büyük bölümünü işyerinde geçirdiklerinden iş ile sosyal ilişkileri bütünleşir ve bunun sonucunda da işyeri arkadaşlığı doğar (Gordon ve Hartman, 2009). Kavramın gelişimini ilk inceleyen Sias ve Cahill işyeri arkadaşlığının bireysel ve durumsal faktörlerden etkilenerek oluştuğunu belirtmiştir (Mao ve diğerleri, 2009; Sias ve diğerleri, 2003). İşyeri arkadaşlığı, işyerindeki

[1] Gaziosmanpaşa Ünv., İ.İ.B.F., İşletme Ana Bilim Dalı, kubilay.ozyer@gop.edu.tr
[2] Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Ana Bilim Dalı, aysunkanbur@hitit.edu.tr
[3] Gaziosmanpaşa Üniversitesi, SBE, İşletme Doktora, enginkanbur@gmail.com
[4] Gaziosmanpaşa Üniversitesi, SBE, İşletme Doktora

düzenli ilişkilerden farklı olarak ve gönüllülük esasına dayanarak informal boyutta gelişen arkadaşlığı ifade etmektedir (Pakeeza ve diğerleri, 2011; Çalışkan, 2011). Tükenmişlik kavramını ise Herbert Freudenberger ortaya atmıştır (Shepherd ve diğerleri, 2011; Maslach ve diğerleri, 2001). Ancak, en kabul edilen tanımı Maslach'a aittir. Maslach'a göre tükenmişlik; "işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğerlerier insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansıması ile oluşan bir sendrom"dur (Ardıç ve Polatçı, 2008; Naktiyok ve Karabey, 2005) ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalmayı içerir (Oliveria ve diğerleri, 2011; Lee ve diğerleri, 2010; Salmela-Aro ve diğerleri, 2009; Arı ve Bal, 2008; Angerer, 2003). Duygusal tükenme kişinin duygusal yönden yıpranması, duyarsızlaşma beraber çalıştığı insanlara duygudan yoksun bir tutum sergilemesi, kişisel başarı duygusunda azalma ise, iş performansı ile ilgili kendini yetersiz olarak değerlendirmesidir (Öztürk ve diğerleri, 2011; Ören ve Türkoğlu, 2006; Raiger, 2005).

İşyeri arkadaşlığı hem bireyler hem de örgütler için birçok yarar sağlar (Berman ve diğerleri, 2002). Bireysel açıdan özellikle duygusal destek sunarken örgütsel açıdan pozitif yönlü işyeri arkadaşlığı pozitif çıktılar getirir (Lin, 2010). Araştırmalar işyeri arkadaşlığının motivasyon, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans gibi örgütsel çıktılar üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır (Lee ve Ok, 2011; Dotan, 2009). İş tükenmişliğini de azaltarak örgüte olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülebilir.

YÖNTEM

Araştırmanın temel sorunsalı işyeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve işyerinde kurulan arkadaşlıkların çalışanların tükenmişlik seviyelerini azaltıp azaltmadığının ortaya konulabilmesidir. Bu kapsamda araştırma Tokat'ta tüm kamu ve özel sektör bankalarında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında anketten yararlanılmıştır. Tüm banka şubeleri ile görüşülmüş çalışmaya katılmayı kabul edenler için toplam 161 adetlik anket formu hazırlanmış ve bunlardan 122 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı ve % 75,77'lik geri dönüş oranının istatistiksel açıdan yeterli olduğu kabul edilmiştir. Tükenmişlik, ilgili yazında birçok araştırmada tercih edilen "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"nden yararlanılarak ölçülmüştür. İşyeri arkadaşlığının ölçümü ise Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilmiş "İşyeri Arkadaşlıkları Ölçeği"nden yararlanılarak ölçülmüştür. Sözkonusu ölçekten faydalanabilmek için ölçek Türkçe'ye çevrilmiş ve bu aşamada gerekli yöntemler takip edilmiştir. Tükenmişlik Ölçeği % 82'lik, Tükenmişlik alt boyutlarından Duygusal Tükenme % 79'luk, Duyarsızlaşma % 70'lik, Kişisel Başarı Duygusunda

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Azalma ise % 70'lik ve İşyeri Arkadaşlıkları Ölçeği ise % 89'luk Cronbach Alfa Katsayıları ile güvenilir kabul edilmiştir.

BULGULAR

Verilerin analizi için tek yönlü bağımsız t-testi, ANOVA, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın temel sorunsalının analizi için çalışmanın iki değişkeni olan iş yeri arkadaşlığı ve tükenmişlik arasındaki korelasyona bakılmıştır. Ayrıca daha detaylı görebilmek maksadıyla iş yeri arkadaşlığı ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki korelasyona da bakılmıştır. Tablo 1'de detaylıca görülebileceği üzere iş yeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişliğin alt boyutlarına bakıldığında da aynı şekilde olumsuz yönde ilişkiler söz konusudur. İlişkilerin derecesi genellikle kuvvetli olmakla beraber, yalnızca işyeri arkadaşlığı ile kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutu arasındaki ilişki diğerlerine nazaran daha düşük seviyede çıkmıştır.

Tablo 1. Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları

	Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma
İşyeri Arkadaşlığı	-,431*	-,364*	-,398*	-,183**
Anlamlılık Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,044

*Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlı
**Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlı

İşyeri arkadaşlığının çalışanların tükenmişlik seviyeleri üzerindeki etkisini görebilmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan linear regresyon analizinin sonuçları işeri arkadaşlığının tükenmişliği olumsuz yönde istatiksel olarak anlamlı bir şekilde (p=0,000) etkilediğini göstermektedir. Regresyon analizinin detaylarına bakıldığında standardize edilmemiş beta katsayısının -0,524 olduğu görülmektedir. Bu sonuç başka bir takım değişkenler sabit tutulmak kaydıyla işyeri arkadaşlığının çalışanların tükenmişlik seviyelerini azalttığını ortaya koymaktadır. İşyeri arkadaşlığının tükenmişliğin alt boyutları açısından da etkisi ayrı ayrı incelenmiş ve bütün alt boyutları olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. İşyeri arkadaşlığının tükenmişliğin alt boyutları içerisinde en fazla duygusal tükenmeyi (-0,248) azalttığı ortaya çıkmıştır. Bu alt boyutu takiben

duyarsızlaşma (-0,184) ve kişisel başarı duygusunda azalma (-0,093) alt boyutları etkilenmektedirler.

Katılımcıların demografik özellikleri de çalışmanın değişkenleri açısından incelenmiştir. Yapılan tek yönlü bağımsız t-tesi analizinin sonuçlarına göre cinsiyet hem işyeri arkadaşlığı hem de tükenmişlik açısından herhangi bir fark oluşturmamıştır. Katılımcıların yaşlarının bir fark oluşturup oluşturmadığını anlayabilmek amacıyla ANOVA testi uygulanmış ve yaşın tükenmişlik açısından bir fark oluşturmadığı anlaşılmıştır. İşyeri arkadaşlığı açısından ise anlamlı bir fark oluşturduğu görülmüştür. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulabilmek amacıyla post-hoc testlerinden LSD testine bakılmış ve 18-25 yaş aralığında olanların 26-35 yaş aralığında olanlara nazaran daha fazla işyeri arkadaşlığı raporladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların öğrenim durumları da ANOVA yöntemiyle test edilmiş ve hem işyeri arkadaşlığı hem de tükenmişlik açısından bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Benzer şekilde ANOVA ile test edilen diğer iki değişken katılımcıların sektörde çalışma süreleri ve mevcut bankalarında çalışma süreleri olmuştur. Söz konusu analizler sonucundan iki demografik değişkenin hem işyeri arkadaşlığı hem de tükenmişlik açısından anlamlı bir fark oluşturmadıkları ortaya çıkmıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada el alınmış olan iki değişken, işyeri arkadaşlığı ve tükenmişlik, daha önce çok fazla bir arada değerlendirilmiş değişkenler değildirler. Dolayısıyla birlikte ele alınıp ilişkilerin ortaya serilmesi önemli görünmektedir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde iki değişken arasında önemli sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. İşyeri arkadaşlığı çalışanların genel tükenmişlik seviyelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Benzer şekilde tükenmişliğin her bir alt boyutunu da olumsuz yönde etkileyerek azaltmaktadır.

Günümüz çalışma hayatında insanları etkileyen önemli değişkenlerden bir tanesi olan tükenmişliğin hem kişisel hem de örgütsel birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışan tükenmişliğine karşı oluşturulabilecek her türlü çözüm önerisinin oldukça faydalı olacağı açıktır. Örgütler çalışanlarının yaşadıkları bu olumsuz durumu ortadan kaldırmak için elbette farklı bir takım stratejilere sahiptirler. Bu çalışma işyeri arkadaşlığının da bu stratejilerden bir tanesi olabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Araştırmanın sonuçları göstermektedir ki, çalışanlar işyerlerinde yakın ilişkiler kurdukça tükenmişlik sendromu ile başa çıkmaları daha kolay olabilecektir. Bizim gibi toplumsal yanı ağır basan toplumlar için bu sonuç şaşırtıcı olmasa gerekir. Ancak şaşırtıcı olan bunun şimdiye kadar çok fazla dile getirilmemiş olmasıdır. Dolayısıyla örgütlerde uygulayıcı konumunda olan insanlara yönelik olarak yapılabilecek en mantıklı çağrı, çalışanları arasındaki

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

iletişimi ve bunun devamında da arkadaşlık ilişkilerini arttırabilmenin yollarını aramaları gerektiğidir.

Araştırmada üzerinde durulan bir diğer konu demografik özelliklerin araştırma değişkenleri açısından fark oluşturup oluşturmadığı olmuştur. Ancak yalnızca bir alt boyut haricinde demografik değişkenler hem işyeri arkadaşlığı hem de tükenmişlik açısından herhangi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık meydana getirmemiştir. Bu aslında beklenmedik bir sonuçtur. Daha heterojen bir örneklem kütlesi ile yapılacak çalışmalar bu açıdan faydalı olabileceklerdir.

KAYNAKÇA

Angerer, M. J. (2003). "Job Burnout". Journal of Employment Counseling.(40):98-107.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)". Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10(2):69-96.

Arı, S. G. ve Bal, Ç. E. (2008). "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi". Yönetim ve Ekonomi. 15(1):131-148.

Berman, M. E., West, P. J. ve Richter, N. M. (2002). "Workplace Relations:Friendship Patterns and Consequense (According the Manegers)". Public Administration Review. 62(2):217-230.

Çalışkan, C. S. (2011). "Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Algıları Üzerinde İşyeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi". Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 20(3):77-92.

Lin, C. (2010). "Relationship Between Job Position, Job Attributes, and Workplace Friendship: Taiwan and China". Journal of Technology Management in China. 5(1):55-68.

Dotan, H. (2009). Workplace Friendships: Origins and Consequences for Managerial Effectiveness. Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management. Chicago, IL.

Gordon, J. ve Hartman, R. L. (2009). "Affinity-Seeking Strategies and Open Communication in Peer Workplace Relationships". Atlantic Journal of Communication. 17:115-125.

Lee, J., Puig, A., Kim, Y., Shin, H., Lee, J. ve Lee, M., S. (2010). "Academic Burnout Profiles in Korean Adolescents". Stress and Health. (26):404-416.

Lee, J. ve Ok, C. (2011). Effects of Workplace Friendship on Employee Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, Absenteeism, and Task Performance. The 16th Annual Graduate Education and Graduate Students Research Conference in Hospitality and Tourism.

Mao, H., Chen, C. ve Hsieh, T. (2009). "The Relationship Between Bureaucracy and Workplace Friendship". Social Behavior and Personality. 37(2):255-266.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. (2001). "Job Burnout". Annu. Rev. Psychol. (52):397-422.

Naktiyok, A. ve Karabey, N. C. (2005). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu". İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 19 (2):179-198.

Nielsen, I. K., Jex, S. M. ve Adams, G. A. (2000). "Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale", Educational and Psychological Measurement, 60 (4): 628 – 643.

Oliveira, S., G., Almeida, D., M., Ahmad, S., Fitzgerald, C., P. ve McCarthy, J., R. (2011). "Anesthesiology Residency Program Director Burnout". Journal of Clinical Anesthesia. (23):176-182.

Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). "Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik". Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke). (16):1-10.

Öztürk, V., Koçyiğit, Ç. S. ve Bal, Ç. E. (2011). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği". Doğuş Üniversitesi Dergisi. 12(1):84-98.

Pakeeza, Haris, M. ve Sajjad, M. (2011). "Workplace Friendships and Organizational Outcomes". Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 3(1), 667-679.

Sias, P. M., Smith, G. ve Avdeyeva, T. (2003). "Sex and Sex Composition Differences and Similarities in Peer Workplace Friendship Development". Communication Studies. 54(3):322-340.

Raiger, J. (2005). "Applying a Cultural Lens to the Concept of Burnout". Journal of Transcultural Nursing. 16(1):71-76.

Salmela-Aro, K., Tolvanen. ve A., Nurmi, J-E. (2009). "Achievement Strategies During University Studies Predict Early Career Burnout and Engagement". Journal of Vocational Behavior. (75):162-172.

Shepherd, D. C., Tashchian, A. ve Ridnour, E. R. (2011). "An Investigation of the Job Burnout Syndrome in Personal Selling". Journal of Personal Selling & Sales Management. XXXI(4):397-409.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE ETKİSİ: İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ARACILIK ROLÜ

Doç. Dr. Ahmet ERKUŞ[1]
Aysun TÜZÜN[2]

Özet

Bu çalışmada psikolojik sermaye, iş yaşam kalitesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İstanbul İli Anadolu yakasındaki çeşitli hastanelerde iş yaşamlarına devam eden hemşireler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların iş yaşam kalitesi algılamalarının da kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, tükenmişlik, iş yaşam kalitesi

ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Psikolojik sermaye, bireyin olumlu ve geliştirilebilir özelliklerinin bütünü olarak tanımlanırken, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört boyutu olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin iş performansı ve iş tatmini ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2008).

Tükenmişlik olgusu, bir örgütteki insan kaynağının etkili ve verimli çalışmasını; dolayısıyla örgütsel performansını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Bu çerçevede tükenmişlik, örgüt için istenmeyen bir etken olarak, çalışanlarda motivasyon kaybı, performans düşüklüğü, işe gelmeme, sık sık istirahat ya da izin alma ve hatta işi bırakma gibi duygu ve davranışlara neden olmaktadır. Tükenmişliğin etkileri arasında personel devir hızının, devamsızlığın ve işten ayrılma niyetinin artması, işe bağlanma, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin azalması sayılabilir (Brewer ve Clippar, 2002).

İş yaşam kalitesi bireyin iş yaşamından sağladığı iş doyumu olarak tanımlanırken, çalışanların işi aracılığıyla önemli kişisel gereksinimlerini karşılayabilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Newstorm ve Davis, 1997; Sirgy vd., 2001). Başka bir ifadeyle iş yaşam kalitesi, bireylerin temel gereksinimlerini karşılayarak örgüte katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak yaratan ortamın sağlanması konularıyla yakından ilgilidir. (Otto ve Bourguet, 2006; Özkalp ve Kırel, 2001).

[1] Gedik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aerkus@yahoo.com
[2] Haliç Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, tuzun.aysun@hotmail.com

Bu kapsamda, araştırmada ilk aşamada psikolojik sermayenin tükenmişlik düzeyine etkileri incelenmiştir. İkinci aşamada ise psikolojik sermaye ile tükenmiş arasındaki ilişkide iş yaşam kalitesinin aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma soruları şöyle ifade edilebilir:

- İş yaşam kalitesi ile psikolojik sermaye arasında bir ilişki var mıdır?
- Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkileri nelerdir?
- Psikolojik sermaye, tükenmişlik düzeyini etkilerken iş yaşam kalitesinin aracılık rolü var mıdır?

YÖNTEMİ

Araştırmanın örneklemini İstanbul'un Anadolu yakasındaki hastanelerin acil yardım bölümünde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Anketi", tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesinde Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach vd., 1996) ve iş yaşam kalitesinin ölçülmesinde ise Richard E. Watson (1975) tarafından geliştirilen 'İş Yaşam Kalitesi Ölçeği' kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır.

Araştırma sonucunda toplanan verilere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda ilk aşamada katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin, iş yaşam kalitesi ve tükenmişlik üzerindeki etkileri belirlenmiştir. İkinci aşamada ise iş yaşam kalitesinin aracılık rolü tespit edilmiştir.

KATKISI

Ülkemizde pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kapsamında iş yaşamına ve çalışanlara yönelik önemli çalışmalar yapıldığı ve son bir kaç yıldır bu alana yönelik ilginin arttığı söylenebilir. Ülkemizde psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık gibi konularla ilişkileri araştırılırken, tükenmişlik ve iş yaşam kalitesine ilişkisine yönelik çalışmalar kısıtlı düzeydedir. Bu kapsamda yazına katkı sağlayacak bulgular elde edilmiştir.

Bunun yanında iş yaşam kalitesinin araştırma modeline dahil edilmesi ve aracılık etkisinin (mediating effect) araştırılması çalışmanın diğer katkı sağlayıcı yönünü oluşturmaktadır.

KAPSAMI

Günümüz iş yaşamında artan rekabet, bireylerin verimliliklerini ve örgütlere olan katkılarını gün geçtikçe daha 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. Bu bakımdan çalışanların psikolojik sermayeleri, kişilik özelliklerinden farklı olarak gelişime açık özellikleriyle ilgilidir ve gün geçtikte iş yaşamına önemli katkılar sağlayacağı ön görülmektedir. Psikolojik

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

sermaye kavramının, tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi ile ilişkilerinin araştırılması sonucunda elde edilecek bulguların çalışma yaşamının geliştirilmesine yönelik katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.

SONUÇ

Araştırma kapsamında ölçeklere geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sermayenin, iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif, tükenmişlik üzerinde ise negatif ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Yapılan aracılık testi sonuçlarına göre, iş yaşam kalitesinin psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında kısmi aracılık rolü bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Brewer, E.W. ve Clippar, L.F.. (2002). "Burnout and Job Satisfaction Among Student Support Services Personnel." Human Resource Development Quarterly, vol. 13, no. 2, 169-186.

Luthans F., Avolio, B.J., Avey J.B. ve Norman, S.M., (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", Personnel Psychology, 60, 541–572.

Luthans F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J., (2007). "Psychological Capital: Developing the Human Competitive Age", Oxford University Press, New York.

Maslach, C., Jackson, S.E. ve Leiter, M.P. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3rd edn.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Newstorm, J. ve Davis, K. Organizational Behavior, Human Behavior at Work, NewYork, McGraw Hill, (1997).

Otto, A. ve Bourguet, C. "Quality of Work Life Programs in U.S. Medical Schools: Review and Case Studies" CUPA-HR Journal, Spring/Summer, (2006), 17-26.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. Örgütsel Davranış, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, (2001).

Walton, R.E., (1975). Criteria for Quality of Working Life. In: Davis, L.E., Cherns, A.B. (Eds.), The Quality of Working Life. New York; The Free Press, and Associates., 91–104.

2. OTURUM

PERFORMANS

Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma

Alptekin SÖKMEN, Mehmet Ali BİLSEL, Cihat ERBİL

Sosyo-Teknik Kolaylaştırıcıların Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

Enver AYDOĞAN, Gaye DENİZ

Öğrenme Kapasitesi ve İş Memnuniyetinin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Banka Sektöründe Bir Uygulama

Abdurrahim EMHAN, Fatih CURA

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ÖRGÜTSEL ADALETİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE PERFORMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Alptekin SÖKMEN [1]
Mehmet Ali BİLSEL[2]
Arş. Gör. Cihat ERBİL[3]

Özet

Bu çalışma ile örgütsel adaletin etkilerinin izlenilebilir kılınmasına ilişkin çabalara katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu amaç paralelinde, örgütsel adaletin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Söz konusu ölçekten anlamlı ve yararlı birtakım sonuçlar çıkarabilmek ve literatüre katkı sağlayabilmek amacıyla, öncelikle ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik boyutları dikkate alınmış, ifadelere yönelik yüzde ve aritmetik ortalamalar incelenmiştir. Daha sonra, örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının motivasyon ve performansı üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Ankara ilinde faaliyet gösteren bir bankanın genel merkezinde istihdam edilen 130 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, örgütsel adaletin hem çalışan motivasyonu, hem de çalışanın performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, söz konusu işletmelerdeki çalışanların motivasyonunun, performanslarını orta düzeyde ve olumlu olarak etkilediği de bulunmuştur.

SORUNSAL

Çalışanların, örgüt içerisindeki yapısal ve ilişkisel işleyişin ve bu işleyişlere bağlı uygulamaların ilkeler çerçevesinde gerçekleştirildiğine, kimsenin kayırılmadığına ya da kimsenin diğerinden işe harici ölçütler referans alarak üstün tutulmadığına (veya ayrımcılığa maruz kalmadığına) ilişkin algısı, çalışanın motivasyonu ve çalışanın performansını etkilediği yönetim bilimcileri tarafından ele alınmaktadır. İşaret edilen algı, literatürde, örgütsel adalet kavramı ile somutlanır.

Bu çalışma ile, örgütsel adaletin, çalışanların motivasyonu ve performansına etki edip etmediği, etki ediyorsa etki derecesinin ne olduğunun tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Bu bakımdan, araştırma, yeni ekonomik çağda, tüm piyasaların faaliyetlerini sürdürmesini sağlayan bir itici güç görevi üstlenmesinin yanında, binlerce insanın

[1] Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, asokmen@gazi.edu.tr
[2] Halkbank, İç kontrolör, mehmetali.bilsel@halkbank.com.tr
[3] Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, cihaterbil@gazi.edu.tr

istihdamına olanak tanıyan önemli ve etkili bir iş alanı olarak görülen bankacılık sektörü çerçevesinde biçimlendirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmaya, uygulama kolaylığı ve ekonomiklik gibi kısıtlılıklar da göz önüne alınarak Türkiye'de faaliyet gösteren ve Ankara'da bulunan bir bankanın genel müdürlüğündeki çalışanların dâhil edilmesinin uygun olduğu düşünülmüştür. 2012 yılı Ocak ayı itibarıyla, ilgili insan kaynakları bölümüyle iletişime geçilmiş ve araştırma için gerekli izinler alınmıştır. Genel müdürlükte aktif olarak görev yapan 530 çalışana anketlerin basılı olarak iletilmesi sağlanmıştır (530 çalışan, çalışmanın evrenini oluşturmaktadır).

530 anketten 130'unda geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmanın örneklem kitlesi, araştırma evreninin %25'ini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu (geliştirilen ölçek), ilgili literatür (Teoman, 2007; Yıldırım, 2006; Topaloğlu ve Sökmen, 2001) taranarak oluşturulan toplam 30 ifadeden oluşmaktadır.

KATKISI

Çalışma ile örgütsel adaletin, çalışan motivasyonu ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini görünür kılmak hedeflenmektedir. Araştırma sonuçlarının, uygulamacıların, hizmet yoğun bir sektörde, çalışanların motivasyonunu ve performansını yönetmede hakkaniyetle davranmanın etkisini anlamasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

KAPSAM

Örgütsel adalet algının çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi çalışmanın temel amacı çalışanların motivasyonun sağlanmasının, performanslarının artırılmasında ne ölçüde etkili olduğunun tespit edilmesi beklentisi ile, çalışma, aşağıdaki gibi modelleştirilmiş ve hipotezler bu model bağlamında oluşturulmuştur.

H1: Örgütsel adalet algısı banka çalışanlarının motivasyonu olumlu yönde etkilemektedir.

H2: Örgütsel adalet algısı banka çalışanlarının performansını olumlu yönde etkilemektedir.

H3: Banka çalışanlarının motivasyonları performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.

Katılımcıların Profili

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının, yarıya yakın bir kısmının (% 47,7) 26 – 35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 60'ını kadınlar, % 40'ını ise erkekler oluşturmaktadır.

Katılımcıların % 77,7'si, lisans mezunu iken, % 14'ünün ise lisansüstü eğitimini tamamladığı görülmektedir. Banka çalışanlarının % 35'i, 11 yıldan fazla süredir bankacılık sektöründe görev yaptıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların % 40'ı

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kurumlarında müşteri ilişkileri/operasyon yetkilisi pozisyonunda istihdam edilmektedir.

BULGULAR

Araştırmanın yukarıda belirtilen ilk iki hipotezinin test edilmesi amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. "Örgütsel adalet" değişkenin "motivasyon" ve "performans" değişkenlerine ait varyansının % 65 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bakımdan, örgütsel adalet algısı ile örgütsel performans ve motivasyon değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir ($R = 0,653$).

Araştırma değişkenlerini oluşturan örgütsel adalet ile çalışan motivasyon ve performansı arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan regresyon analizleri sonucunda, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F(2, 130) = 96,311$; $p < 0,01$).

Banka çalışanlarının örgütsel adalet algısının performansları üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir ($\beta = 0,311$). Dolayısıyla banka çalışanlarının örgütsel adalet algısı (olumlu yönde) arttıkça, performanslarının da buna bağlı olarak artacağını söylemek mümkündür.

Örgütsel adaletin, çalışanların motivasyonları üzerindeki etkisinin de pozitif yönlü olduğu elde edilen bulgulardan anlaşılmaktadır ($\beta = 0,122$). Banka çalışanlarının örgütsel adalet algısı (olumlu yönde) geliştikçe, motivasyonlarının da artacağını söylemek mümkündür.

Bulgular β değerlerine göre incelendiğinde, çalışanların örgütsel adalet algısının performans üzerindeki etkisinin, motivasyonlarıyla kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir ($0,311 > 0,122$). Bu sonuca göre, banka çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının, performansları üzerinde, motivasyonlarına oranla daha güçlü bir etki gösterdiği söylenebilir.

Banka çalışanlarının örgütsel adalet algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olduğu, dolayısıyla banka çalışanlarının uygulamaya ilişkin adalet algısı yükseldikçe, daha fazla performans göstereceği söylenebilir (H2 kabul edilir).

Ayrıca, banka çalışanlarının (olumlu) örgütsel adalet algısının motivasyonları üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olduğu, dolayısıyla banka çalışanlarının uygulamaya ilişkin adalet algısı yükseldikçe, işlerine yönelik motivasyon düzeylerinin yükseleceğini ifade etmek mümkündür (H1 kabul edilir).

Çalışanların motivasyon düzeylerinin performansları üzerindeki etkisini değerlendirmek üzere ikili regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($F(1, 130) = 83,954$; $p < 0,01$). Banka çalışanlarının işlerine yönelik

motivasyonlarının, işlerindeki performanslarını pozitif yönde etkilediğini söylemek eldeki bulgulardan mümkündür ($p=0,037 < 0,05$; H3 kabul edilir).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Elde edilen veriler doğrultusunda, işletme yöneticilerinin, çalışanların beklentilerini gözetmesinin, kendilerine, yaklaşımlarına ve uygulamalarına ilişkin algıları yönetmesinin; işletmenin hedeflerine ulaşması açısından önem arz ettiğini belirtmek gerekir. Bu bakımdan örgütsel adalet, amaç birliğinin sağlanması çerçevesinde yorumlanması gereken bir kavram olarak değerlendirilebilir. Günümüzde, işletmelerin önemli bir stratejik kaynağı olarak kabul edilen çalışanların adalet algıları, işletmelerin yoğun rekabet ortamında yaşamını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri kapsamında dikkatli bir şekilde ele alınmak zorundadır. Bu algıyı oluşturan unsurlara özen gösterilmeli, yanlış anlamalara fırsat verilmemeli ve varsa olumsuz algı, en kısa sürede düzeltilerek ortadan kaldırılmalıdır. Ancak bu şekilde, çalışanların yüksek motivasyon ve performans göstermeleri sağlanarak işletmelerin stratejik amaçlarına ulaşmaları kolaylaştırılabilecektir. Bu doğrultuda yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Yapılması gereken öncelikli işlerden birisi de, çalışanlarda örgütsel adalet algısının sağlanması ve sürdürülmesidir. Bu sayede, örgütsel adaletin pozitif çıktıları işletmeye anlamlı katkılar sağlayabilecektir.

Nihayetinde gerçekleştirilen araştırma, sadece hizmet sektöründe yer alan ve tek bir işletmenin Ankara'daki genel merkezini kapsadığı için (sınırlılık), elde edilen bulgulardan iddialı genel çıkarımlar ortaya koyma konusunda dikkatli olunması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, çalışanların sosyal beğenilirlik etkisinde ifadeleri değerlendirme ihtimalleri de göz ardı edilmemelidir. Benzer ölçek kullanılarak gerek hizmet, gerekse de diğer sektörlerde gerçekleştirilecek araştırmalar, yapılan çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğine de katkı sağlayacaktır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

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):267–285.

Chai-Amonphaisal, K. ve Ussahawanitchakit, P. (2008), "Roles of Human Resource Practices and Organizational Justice in Affective Commitment and Job Performance of Accountants in Thai Firms". Review of Business Research, (8-2):47-58.

Cheng, S. Y. (2013). "The Mediating Role of Organizational Justice on the Relationship between Administrative Performance Appraisal Practices and Organizational Commitment". The International Journal of Human Resource Management DOI:10.1080/09585192.2013.816864: 1-18.

Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis". Organizational Behaviour and Human Decision Process (86-2):278-321.

Liao, W. C. ve Tai, W. T. (2006), "Organizational Justice, Motivation to Learn, and Training Outcomes". Social Behavior and Personality, (34-5):545-556.

Misra, P., Jain, S. ve Sood, A. (2013), "Compensation: Impact of Rewards and Organizational Justice on Turnover Intentions and the Role of Motivation and Job Satisfaction: A Study of Retail Store Operations in NCR". International Journal of Human Resources Development and Management (13:2,3):136-152.

Pillai, R., Scandura, T. A. ve Williams, E. A. (1999), "Leadership and Organizational Justice: Similarities and Differences across CulturesAuthor(s)", Journal of International Business Studies (30-4):763-77.

Teoman, D. D. (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış Ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.

Topaloğlu M. ve Sökmen, A. (2001). "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama". Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, (12-1):34-44.

Yıldırım, F. (2006). "İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, (62-1):254-280.

SOSYO-TEKNİK KOLAYLAŞTIRICILARIN BİLGİ PAYLAŞIMI VE ÖRGÜTSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN[1]
Öğr. Gör. Gaye DENİZ[2]

Özet

Bu çalışmada, sosyo-teknik kolaylaştırıcılar olan güven, içsel ve dışsal ödül ile bilgi yönetim sisteminin, bilgi paylaşımı ve örgütsel performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışanlardan oluşan örneklemden anket yöntemiyle veri toplanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; güven, içsel ödül, dışsal ödül ve bilgi yönetim sistemi ile bilgi paylaşımı niyeti, bilgi paylaşımı davranışı ve örgütsel performans arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise içsel ödülün bilgi paylaşımı niyeti, davranışı ve örgütsel performansı; aynı şekilde bilgi yönetim sistemi kalitesinin de bilgi paylaşımı davranışını ve örgütsel performansı pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyo-teknik perspektif, bilgi paylaşımı, örgütsel performans

GİRİŞ

Bilgi paylaşımı ve arzulanan örgütsel performans rekabetçi avantaj elde etmede son derece önemli bir kriterdir. Sosyo-teknik perspektif açısından ele alındığında, bilgi paylaşımı daha da kolaylaşmakta ve örgütsel performansı olumlu yönde etkilemektedir. Gold ve diğerleri (2001), örgütsel etkinliğin bilgi yönetim süreciyle yakından ilişkili olduğunu, Chang Lee ve diğerleri (2005) ise bu sürecin bilgi üretimi, birikimi, paylaşımı, kullanımı ve içselleştirilmesinden oluştuğunu öne sürmektedir. Örgütlerde bilgi paylaşımı, bir takım sosyo-teknik kolaylaştırıcılar tarafından etkilenmektedir. Dolayısıyla araştırmada güven, içsel ödül ve dışsal ödül ile bilgi yönetim sisteminin, bilgi paylaşımı ve örgütsel performansa olan etkisi araştırılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Bilgi paylaşımı; departman veya örgüt bazında tüm çalışanların bilgi, deneyim ve beceri değişimlerini içeren sosyal bir etkileşim kültürü olarak ifade edilebilir (Lin, 2006: 136). Bilgi paylaşımı niyeti ve davranışı arasındaki ilişki, örgütsel öğrenme ve

[1] Gazi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aydogan@gazi.edu.tr
[2] Nevşehir Üniversitesi, İİBF, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü, gaye.yuksel@nevsehir.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

işletmenin rekabet avantajı açısından önemli olduğu kadar örgütlerdeki bireyler açısından da son derece önemlidir (Scott ve Laws, 2006). Örgütsel performans ise; uzun vadeli karlılık, gelirdeki büyüme oranı, işgören tatmini ve verimliliği, firma değeri, ürün ve hizmet kalitesi (Kim ve Lee, 2011: 2070) gibi örgütsel amaçlara ulaşmak olarak ifade edilmekte ve büyük ölçüde kişilerarası güven yoluyla oluşan bilgi paylaşımına dayanmaktadır. Bilgi yönetimi ile ilgili yazında da, bilgi paylaşımı için güvenin önemine sıklıkla değinilmektedir (Abrams ve diğerleri, 2003; Lee ve diğerleri, 2010). Yine örgütsel performans ile güven kavramı arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır (Carnevale, 1995; Salomon ve Robinson, 2008).

Ödüllendirme, çalışanları her zaman olumlu yönde etkileyen ve örgüte rekabet avantajı kazandırmada etkili olan motivasyon yollarından biridir (Öğüt ve diğerleri, 2004: 286) ve "içsel ve dışsal ödüller" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Porter ve Lawler, 1982). Bireysel ya da grup bazlı ödüllerin, bilgi paylaşımını ve örgütsel performansı etkilediği görülmektedir (Amin ve diğerleri, 2009; Lee ve Ahn, 2007).

Bilgi paylaşımını ve performansı desteklemesi yönüyle, bilgi yönetim sisteminin kalitesi örgütte interaktif bir etkileşim meydana getirmektedir (Owlia, 2010: 1220). Bilhassa konaklama işletmelerinde bilgi çok yönlü akmakta; basit bir rezervasyon işlemi için bile otel, seyahat acentası ve müşteri arasındaki bilgi akışı iyi bir yönetim yeteneği gerektirmektedir. Bu nedenle, bilgi yönetim sistemlerinin kalitesi, bilgi paylaşımını ve dolayısıyla örgütün performansını yakından etkilemektedir (Alazmi ve Zairi, 2003).

YÖNTEM

Araştırmanın uygulama alanı konaklama işletmeleri olarak belirlenmiş ve örneklem, Nevşehir ilindeki konaklama işletmeleri çalışanları ile sınırlandırılarak, veriler anket yoluyla toplanmıştır. Güven, içsel ve dışsal ödüller ile bilgi yönetim sistemi kalitesini ve bilgi paylaşımı niyetini ölçmek üzere Choi ve diğerleri (2008) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanan 5'li likert tipi ve her biri 4 maddeden oluşan ölçek, bilgi paylaşımı davranışını ölçmek için Bock ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ve 3 maddeden oluşan ölçek, örgütsel performansı ölçmek için de Khandwalla (1977) tarafından geliştirilen ve sonrasında Hsu (2008) tarafından da geçerliliği ve güvenilirliği sınanan ve 6 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. IBM SPSS Statistics 19.0 paket programı kullanılarak korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre; güven ile bilgi paylaşımı niyeti, davranışı ve örgütsel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların güven düzeyleri arttıkça diğer çalışanlarla bilgilerini paylaşma niyet ve davranışlarının da artacağı söylenebilir. Aynı şekilde güven düzeylerinin artması

işlerine ve örgüte bağlılıklarını da arttıracağından örgütsel anlamda performans çıktıları da pozitif yönde etkilenecektir. Benzer şekilde içsel ödül ile bilgi paylaşımı niyeti, davranışı ve örgütsel performans arasında; dışsal ödül ile bilgi paylaşımı niyeti, davranışı ve örgütsel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ödül sisteminin daha çok kullanılması, örgütte bilgi paylaşımını ve performans düzeyini olumlu yönde etkileyecektir. Bilgi yönetim sistemi kalitesi ile bilgi paylaşımı niyeti, davranışı ve örgütsel performans arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kullanılan sistem ulaşılabilir, kullanımı kolay, istikrarlı ve hızlı cevap verebilen bir nitelikte olduğunda, sistem üzerinden bilgi paylaşımı artacak ve dolayısıyla örgütsel performans da artacaktır. Elde edilen bulgular yazında yer alan Bock ve diğerleri (2005), Choi ve diğerleri (2008), Lee ve diğerleri (2010), Pan ve Scarbrough (1998) sonuçlarıyla da benzerlik taşımaktadır.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; içsel ödüllerin bilgi paylaşımı niyeti, davranışı ve örgütsel performansı pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Aynı şekilde bilgi yönetim sistemi kalitesinin, bilgi paylaşımı davranışını ve örgütsel performansı pozitif yönlü etkilediği de analiz sonuçlarında görülmektedir. Diğer yandan güven ve dışsal ödülün, bilgi paylaşımı ve örgütsel performans üzerinde; bilgi yönetim sistemi kalitesinin ise bilgi paylaşımı niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konmuştur. Sosyo-teknik kolaylaştırıcılardan güven ile bilgi paylaşımı niyeti ve örgütsel performans arasında negatif ilişki bulunması, hem demokratik ve her tür iletişime açık bir kurum kültürünün ve kurum içi bilgi paylaşımını özendirecek bir güven ortamının oluşturulamaması hem de güven ile örgütsel performansın dolaylı bir ilişki içerisinde olması ile açıklanabilir.

Bu sonuçlardan hareketle konaklama işletmeleri, çalışanlarına sundukları sosyo-teknik kolaylaştırıcıları arttırarak bilgi paylaşımlarını ve örgütsel performansı arttırmak için; otel yöneticilerinin, işin nasıl yürütüldüğüne dair genel bir anlayış oluşturmaları, güven arttırıcı davranışlar sergilemeleri, insanları bir araya getirmeleri, örgüte rekabet avantajı kazandırmada etkili olan motivasyon yollarını kullanmaları ve özellikle konaklama işletmelerinin işleyişi açısından son derece önem arz eden kaliteli bilgi yönetim sistemlerini tercih ederek gerekli eğitimlerle çalışanların etkin bir şekilde sistemi kullanmalarını sağlamaları önerilebilir. Gelecekte örgüt kültürü, örgütsel destek ve liderlik gibi farklı türdeki sosyo-teknik kolaylaştırıcıların özellikle bilgi paylaşımını ne yönde etkileyeceği de bir başka araştırma konusu olarak ele alınabilir.

KAYNAKÇA

Abrams, L. C., R. Cross, E. Lesser ve D. Z. Levin (2003). "Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks". The Academy of Management Executive. (17-4):64-77.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Alazmi, M. ve M. Zairi (2003). "Knowledge management critical success factors". Total Quality Management and Business Excellence. (14-2):199-204.

Amin, A., M. F. Hassan, M. B. Ariffin ve M. Rehman (2009, November). Theoretical Framework of the Effect of Extrinsic Rewards on Individual's Attitude Towards Knowledge Sharing and the Role of Intrinsic Attributes. International Conference on, 240-243.

Bock, G. W., R. W. Zmud, Y. G. Kim ve J. N. Lee (2005). "Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate". MIS quarterly. 87-111.

Carnevale, D. G. (1995). Trustworthy government: Leadership and management strategies for building trust and high performance. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Chang Lee, K., S. Lee ve I. W. Kang (2005). "KMPI: measuring knowledge management performance". Information & Management. (42-3):469-482.

Choi, S. Y., Y. S. Kang ve H. Lee (2008). "The effects of socio-technical enablers on knowledge sharing: an exploratory examination". Journal of Information Science. (34-5):742-754.

Gold, A. H., A., Malhotra ve A. H. Segars (2001). "Knowledge management: an organizational capabilities perspective". Journal of management information systems. (18-1):185-214.

Kim, T. ve G. Lee (2011). "A modified and extended Triandis model for the enablers-process-outcomes relationship in hotel employees' knowledge sharing". The Service Industries Journal. (32-13):2059-2090.

Lee, D. J. ve J. H. Ahn (2007). "Reward systems for intra-organizational knowledge sharing". European Journal of Operational Research. (180-2):938-956.

Lee, P., N. Gillespie, L. Mann ve A. Wearing (2010). "Leadership and trust: their effect on knowledge sharing and team performance". Management Learning. (41-4):473-491.

Lin, H. F. (2006). "Impact of organizational support on organizational intention to facilitate knowledge sharing". Knowledge Management Research & Practice. (4-1):26-35.

Owlia, M. S. (2010). "A framework for quality dimensions of knowledge management systems". Total Quality Management. (21-11):1215-1228.

Öğüt, A., T. Akgemci ve M. T. Demirsel (2004). "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 377-290.

Pan, S. L., ve Scarbrough, H. (1998). "A socio-technical view of knowledge sharing at Buckman Laboratories". Journal of Knowledge Management, (2-1):55-66.

Porter, L. W. ve E. E. Lawler (1982). What job attitudes tell about motivation. Harvard Business Review Reprint Service.

Salamon, S. D., ve Robinson, S. L. (2008). "Trust that binds: the impact of collective felt trust on organizational performance". Journal of Applied Psychology, (93-3):593.

Scott, N. ve E. Laws (2006). "Knowledge sharing in tourism and hospitality". Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism. (7-12):1-12.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

İŞ MEMNUNİYETİ VE ÖĞRENME KAPASİTESİNİN ÖRGÜTSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKA SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN [1]
Fatih CURA [2]

Özet

Bu çalışmada, bankacılık sektöründeki çalışanların iş memnuniyetleri ve öğrenme kapasitelerinin, örgütsel performans üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 29 soruluk bir anket kullanılmıştır. Bu anketler Türkiye'nin Güney Doğu Anadolu Bölgesindeki devlet, özel ve katılım bankacılığı sektöründe çalışan personele dağıtılmış ve 645 anket analiz için kullanılmıştır. Sonuçta, Öğrenme kapasitesi, iş tatmini ve performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Katılım bankası çalışanlarının örgütsel performans, öğrenme kapasitesi ve iş tatmini skorlarının devlet ve özel bankalarda çalışan personele göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca bazı demografik değişkenler açısından çeşitli farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Memnuniyeti, Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Performans, Banka Sektörü

GİRİŞ

Bu çalışmada öğrenme kapasitesi, iş memnuniyeti ve örgütsel performans kavramlarının birlikte bankacılık sektöründe incelenmesi amaçlanmıştır. İş memnuniyeti, öğrenme kapasitesi ve örgütsel performans kavramları farklı alanlarda, farklı kombinasyonlarla incelenmesine rağmen, bu üç kavramın aynı anda bankacılık sektöründe uygulanmasına pek rastlanmamıştır. Elde edilen verilerin özellikle bankacılık sektöründeki yöneticilere, çalışanlara ve akademisyenlere faydalı olacağı düşünülmüştür. Bu çalışmanın araştırma sorusu şu şekildedir: Banka çeşitlerine göre iş memnuniyeti, öğrenme kapasitesi ve örgütsel performans düzeyleri arasında bir fark var mıdır?

İŞ MEMNUNİYETİ, ÖĞRENME KAPASİTESİ VE ÖRGÜTSEL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

Birçok ampirik çalışmada iş tatmini ve performans arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Politis, 2005; Suliman ve Iles, 2000). Araştırmalarda işinden tatmin olan

[1] Dicle Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, aemhan@gmail.com
[2] Ishik University, Business Management Department, fatih.cura@ishik.edu.iq
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi

örgüt çalışanlarının daha verimli olacakları ve işine devam edeceği tespit edilmiştir. (McNeese-Smith, 1997). İşinden tatmin olan çalışanların sundukları hizmetlerin kalitesinin yüksek olduğu ve performanslarının ise, arttığı görülmüştür (Crossman ve Abou-Zaki, 2003). Yapılan çalışmalarda öğrenme aktiviteleri ve performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilmiş, organizasyonlarda yüksek performans gösteren çalışanların daha fazla öğrenme aktiveleri ile ilgilendiği tespit edilmiştir (Garver, 1996). Diğer bir çalışmada örgütlerde öğrenme organizasyonların performansını pozitif olarak etkilediği görülmüştür (Jashapara, 1993). Yapılan birçok çalışmada da, örgütsel öğrenme ve performans arasında pozitif doğrusal ilişki tespit edilmiştir (Power ve Waddell, 2004). Organizasyonların öğrenme faaliyetleri içerisinde olması ve çalışanlarına öğrenme fırsatları sunması çalışanın işinden tatminine olumlu yönde etkileyecek, çalışanların performanslarını yükseltecek ve daha fazla verimli olmalarını sağlayacaktır (Rowden ve Conine, 2005; Leslie vd, 1998). Öğrenme kapasitesi, iş memnuniyeti ve örgütsel performans düzeylerini ilişkin yukarıdaki açıklamalardan sonra konuyla ilgili şu hipotezler geliştirilebilir: H1: İş memnuniyeti, öğrenme kapasitesi ve örgütsel performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki vardır. H2: İş memnuniyetinin ve öğrenme kapasitesinin örgütsel performans üzerinde etkisi vardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Hipotezleri ve modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 29 soruluk bir anket kullanılmıştır. Bu ölçekler, Diyarbakır, Batman, Siirt ve Mardin illerinde faaliyet gösteren bankalara katmanlı rastgele dağıtılmış olup, analizler için toplamda 645 ölçek kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, çalışanların iş memnuniyeti, öğrenme kapasitesi ve örgütsel performans düzeylerini belirlemek amacıyla üç ayrı ölçek'ten yararlanılmıştır.

a) Demografik Bilgiler Formu: Kurum çalışanlarına ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu ankette; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, iş tecrübesi, çalışılan birim ve iş ünvanı gibi özellikler yer almaktadır.

b) Öğrenme Kapasitesi Ölçeği: Bu ölçek, örgütsel öğrenme kapasitesi ölçmek için Chiva ve Alegre (2009) tarafından geliştirilmiştir. 14 sorudan oluşan bu ölçekte beş'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçek için yapılan güvenirlilik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. Çarpıklı ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

c) İş Memnuniyeti Ölçeği: Bu ölçek çalışanların iş memnuniyet düzeylerini belirlemek için Spector (1985) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye Kula (2011) tarafından uyarlanan 9 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde beş'li Likert kullanılmıştır. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Croncbach Alpha katsayısı

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

0.86 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

d) Örgütsel Performans Ölçeği: Örgütsel performansın ölçülmesinde Bakiev (2011) tarafından Nyhan (2000) ve Şahin (2010) ölçeklerinden yararlanılarak adapte edilen ve 6 sorudan oluşan bu ölçekte beş'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçek için yapılan güvenirlilik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.81 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

BULGULAR

Bu araştırmaya devlet bankalarından 212, özel bankalardan 239 ve katılım bankalarından 194 kişi olmak üzere toplam 645 kişi katılmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi, örgütsel performans, öğrenme kapasitesi ve iş memnuniyeti arasında güçlü pozitif doğrusal ilişki mevcuttur ($p<0.001$). Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2: Performans, Öğrenme Kapasitesi ve iş Memnuniyeti ilişkisi

Değişkenler	Wilks Lambdası	F	p	Devlet* Averaj (S.S.)	Özel Averaj (S.S.)
Örgüte Güven	0,770	25,71	0,0001	17,9 (5,4)	24,2 (5,3)
Duygusal Bağlılık	0,935	5,99	0,016	18,0 (5,5)	20,5 (4,0)
Kariyer Bağlılığı	0,952	4,30	0,041	24,9 (7,1)	27,9 (5,9)
Özgecilik	0,945	5,03	0,027	20,2 (2,2)	21,3 (2,0)
Üstün Görev Bilinci	0,994	0,48	a.d.	21,1 (2,7)	21,4 (1,8)
Centilmenlik	0,975	2,23	a.d.	20,1 (3,2)	21,2 (3,1)
Nezaket	0,998	0,17	a.d.	21,1 (3,0)	21,3 (2,2)
Yurttaşlık Erdemi	0,981	1,67	a.d.	15,3 (2,4)	15,9 (2,0)

* Değişkenler için, 5'li Likert skalası kullanılarak ve her ölçekte toplam değerler için ortalamalar ile standart sapmalar (S.S.) sunulmuştur.

Yapılan bu analiz neticesinde en göze çarpan sonuç, devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin, örgütlerine güvenme konusunda kendilerini çok daha dezavantajlı bir durumda gördükleridir ($p<0,0001$). Ayrıca örgütlerine duygusal bağlılık, kariyerlerine bağlılık ve ÖVD'nın özgecilik boyutunda da, devlet hastanelerinde çalışan hemşireler anlamlı düzeyde daha düşük değerlendirmeler yapmıştır ($p<0,05$). Örgütsel vatandaşlık davranışının diğer boyutlarında ise anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$). Elde edilen veriler, ayrıştırma analizinin grupları ayırmada etkili olacak düzeyde ve grupların kovaryans matrislerinin eşit (Eigenvalue [özdeğer] =0,40; Box's M=44,94) olduklarını göstermektedir. Ayrıca hemşirelerin bu analiz ile doğru biçimde devlet veya özel hastane çalışanı olarak ayrıştırılma oranının %74,6'ya ulaştığını bulunmuştur. Sonuçlar, Fonksiyon 1 modelinin (bkz.

Tablo 2) araştırmanın bağımlı değişkeni olan devlet veya özel hastane çalışanı olma durumunu %28,1 düzeyinde açıkladığını göstermektedir.

Tablo 2. Ayrıştırma Analizi Yükleri

		1	2	3
1. Performans	Spherman Correlation Coefficient	1	,516**	,594**
2. Öğrenme Kapasitesi			1	,594*
3. İş Memnuniyeti				1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 3'te görüldüğü gibi (örgütsel performanstaki), öğrenme kapasitesi ve iş memnuniyeti değişkenleri toplam varyansın %38'ini açıklamaktadır. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Performans, Öğrenme Kapasitesi ve iş Memnuniyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R^2	Bağımsız Değişken	B	β	t	p	VIF
Performans	0.38	Öğrenme Kapasitesi	.114	.252	6,56	0.000	1.56
		İş Memnuniyeti	.297	.436	11,25	0.000	1.56

Bazı demografik değişkenlere göre analiz sonuçları: Erkeklerin performans algıları bayanlara göre daha yüksektir ($p<0.05$, t: 2.25). Erkeklerin öğrenme algıları bayanlara göre daha yüksektir ($p<0.05$, t: 2.12). Evlilerin öğrenme algıları bekarlara göre daha yüksektir ($p<0.05$, t: 2.03). Yöneticiler, uzmanlara ve memurlara göre daha yüksek performans, daha yüksek öğrenme ve daha yüksek memnuniyet bildirmişlerdir ($p<0.005$, F:4.93; $p<0.001$, F:8.62; $p<0.001$, F:7.85). Katılım bankaları çalışanları özel ve devlet bankalarına çalışanlarına göre daha yüksek performans, öğrenme ve memnuniyet bildirmişlerdir ($p<0.001$, F: 11.18; $p<0.001$, F: 12.76; $p<0.001$, F:12.92). Genel olarak puanlar yüksekten aşağıya doğru sıralandığında; birinci sırada katılım bankaları, ikinci sırada devlet bankaları ve üçüncü sırada özel bankalar gelmektedir.

TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmada iş tatmini ile performans ve öğrenme kapasitesi ile performans arasında ilişkilerin anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlarla diğer çalışma sonuçları karşılaştırıldığında; birbirini destekler nitelikte olduğu

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

görülmüştür (Garver, 1996; Power ve Waddell, 2004; Politis, 2005; Suliman ve Iles, 2000). Ayrıca bu çalışmada demografik değişkenler incelendiğinde erkeklerin performans ve öğrenme algılarının bayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Böyle olmasının nedeni, toplumumuzun erkek egemen bir kültüre sahip olmasına bağlanabilir. Yöneticilerin, diğer çalışanlara göre daha yüksek memnuniyet, öğrenme kapasitesi ve performans göstermeleri, kariyer ve parasal olarak tatminkar bir seviyede olmaları ile ilişkilendirilebilir. Araştırmada ortaya çıkan diğer önemli bir sonuç katılım bankalarında çalışanların öğrenme, tatmin ve performans değerlerinin diğer devlet ve özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek olduğudur. Bunun nedeni katılım banka çalışanlarının sahip olduğu kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülebilir.

KAYNAKÇA

Bakiev, E. (2011). Determinants of Interpersonal Trust, Organizational Commitment for Performance within Kyrgyz National Police. Unpublished Dissertation. University of Central Florida, Orlando.

Chiva, R. ve Alegre J. (2009). "Organizational Learning Capacity and Job Satisfaction: An Empirical Assessment in the Ceramic Tile Industry". British Journal of Management. 20: 323-340.

Crossman, M., H. Lane and R. White (1999). "An Organizational Learning Framework: from Intuition to Institution", Academy of Management Review. 24(3):522–537.

Garver, C.R. (1996). Organizational Learning Climate, Self-Directed Learner Characteristics, and Job Performance among the Police Officers. The Pennsylvania State University (unpublished dissertation).

Jashapara, A.(1993). "The Competitive Learning Organization: A Quest for the Holly Grail". Management Decision. 31(8):52-62.

Kula, S. (2011), Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members. Unpublished Dissertation. University of Central Florida, Orlando.

Leslie, B., Aring, M. and Brand, B. (1998), "Informal Learning: The New Frontier of Employee and Organizational Development", Economic Development Review, 15(4):12-18.

McNeese-Smith, D.K. (1997). "The Influence of Manager Behavior on Nurses" Job Satisfaction, Productivity and Commitment". Journal of Nursing Administration. 27:47-55.

Nyhan, R. C. (2000). "Changing the Paradigm-Trust and Its Role in Public Sector Organizations". American Review of Public Administration. 30(1): 87-109.

Power, J. and Waddell, D. (2004). "The Link between Self-Managed Work Teams and Learning Organizations Using Performance Indicators". The Learning Organization. 11(2/3): 244-259.

Politis, J.D (2005). "Self-Leadership Behavioral-Focused Strategies and Team Performance: The Mediating Influence of Job Satisfaction". Leadership and Organization Journal. 27(3): 203-216.

Rowden, R.W. and Conine Jr. (2005). "The Impact of Workplace Learning on Job Satisfaction in Small US Commercial Banks". Journal of Workplace Learning.17(4): 215-230.

Sahin, I. (2010). Organizational Social Capital and Perceived Performance of Drug Law Enforcement Departments: A Case Study in Turkey. Unpublished Dissertation. University of Central Florida, Orlando, FL.

Spector, P. E. (1985). "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey". American Journal of Community Psychology. 13(6): 693-713.

Suliman, A.M.T. and Iles, P. (2000). "Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look". Journal of Managerial Psychology. 15(5):407-426.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

3. OTURUM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İş-Aile Çatışması, İş Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma

Senem NART

Yüksek Performanslı İş Sistemleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

Sevgi Elmas, Merve KIRBAŞLAR, Cavide UYARGİL

Hemşirelerin Güven ve Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: İstanbul Hastaneleri Örneği

Kıvanç İNELMEN

Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Çalışanların İşletmeye Bağlılıklarındaki Etkisi

Ahmet DİKEN, Meral ERDİRENÇELEBİ

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ STRES VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Öğr. Senem NART[1]

Özet

Bu çalışmada, iş-aile çatışması, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla çalışmaya Güney Marmara Bölgesindeki devlet okullarında görev yapmakta olan 266 ilköğretim öğretmeni katılmış, ölçüm aracı olarak 'iş- aile çatışması ölçeği', 'Örgütsel bağlılık ölçeği' ve 'iş stresi ölçeği' kullanılmıştır. Çalışmada iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş-aile çatışması ve iş stresi değişkenlerinin örgütsel bağlılığı oluşturan üç alt boyut ile ilişkileri incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İş Stresi

Araştırma Problemi: Son yıllarda çalışma yaşamındaki davranışların ruhsal kaynakları, araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Çalışanın memnuniyeti, performansı, örgütsel bağlılığı, işe devamsızlığı ve işten ayrılma niyeti v.b.tutumlarını etkileyen, pek çok faktör araştırmalara konu olmaktadır (Magnus &Viswesvaran, 2008). Bu faktörler arasında gösterilen ve günümüz yoğun çalışma ortamında iş ve aile arasında bir denge oluşturma kaygısıyla ortaya çıkan iş- aile yaşam çatışması, çalışanların gerek iş yaşamlarında ve gerekse aile yaşamlarında farklı rollere sahip olmaları ve rollerini gerçekleştirmek için kısıtlı bir zaman dilimi ile karşı karşıya olmaları durumunda ortaya çıkan çatışma durumu olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş aile yaşam çatışması, 'literatürde iki boyutlu olarak ele alınmaktadır; çatışmanın birinci boyutunu oluşturan iş-aile çatışması, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen bir çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992). İkinci boyut olarak değerlendirilen aile-iş çatışması ise, ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen bir çatışma türüdür (Voydanoff, 2005). Bu çalışmada ise, iş-aile çatışması alt boyutu ele alınmaktadır. İş-aile çatışması ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, iş stresi ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu görmek mümkündür. Örneğin Kim ve Ling, (2001) yapmış oldukları bir araştırmada, işte stres yaratan durumlar ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Netenmeyer vd.(2004) çalışmalarında, iş-aile çatışmasının ve iş stresi üzerinde doğrudan etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı

[1] Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, zudesenem@hotmail.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

zamanda iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarından bir diğeri düşük örgütsel bağlılıktır. İş-aile çatışmasının örgütsel bağlığı negatif yönde etkilediğine dair çeşitli çalışmalar mevcuttur (Netenmeyer vd.,1996; Fernandez v.d.,1995). Çalışmada, iş görenlerin örgütlerine bağlanmalarını açıklamada yaygın olarak ele alınan Allen-Meyer'ın üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli kullanılmıştır. Modele göre, çalışanların örgütlerine bağlanmalarının üç farklı sebebi vardır: (1) Çalışanlar örgütlerine duygusal olarak bağlanmakta, örgütleriyle özdeşleşmekte, örgütlerinin amaçlarını benimsemektedirler (duygusal bağlılık); (2) Çalışanlar örgütlerine yaptıkları emek, zaman, çaba, statü v.b. yatırımlarının boşa gitmemesi için örgütlerine zorunlu olarak bağlanmakta (devamlılık bağlılığı) ve (3) çalışanlar örgütte kalmanın doğru ve ahlâkî bir davranış şekli olduğunu düşünerek örgütlerine yükümlülük duygusu ile bağlanmaktadırlar (normatif bağlılık). Tüm bunların yanında örgütsel bağlılık ile iş stresi arasında ilişkileri inceleyen çalışmalarda mevcuttur. Buna göre, Örneğin Jamal (1984), 283 çalışan ve yönetici üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Babakuş vd. (1999), tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışma sonucunda, iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir korelasyonun var olduğunu belirtmişlerdir. Buraya kadar sunulan bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur

H1: İş-aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
H2: İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
İş-aile çatışması ve örgütsel bağlılığın üç alt boyutu arasındaki alt hipotezler:
H2a: "iş-aile çatışması ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır"
H2b: "iş-aile çatışması ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır"
H2c: "iş-aile çatışması ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır"
H3: İş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
İş stresi ve örgütsel bağlılığın üç alt boyutu arasındaki alt hipotezler:
H3a: " iş stresi ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır"
H3b: " iş stresi ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır"
H3c: "iş stresi ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır"

Araştırmanın Yöntemi: Araştırma, Güney Marmara Bölgesi devlet okullarında hizmet veren 266 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %57.5'i kadın, %42.5'i erkeklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin %19,9'u 25-30 , %32.7'ü 31-40, %32.3'ü 41-50 yaş aralığındadır. 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin oranı ise %15'dir. Öğretmenlerin mesleklerindeki kıdemlerine göre dağılımlarına bakıldığında %2.3'ünün 0-1 yıl, %15.4'ünün 2-5 yıl, %13.5'inin 6-10, %39.1'inin 11-20 yıl ve %29,7'sinin ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu

görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %72.9'u evli, %20,3'ü bekar olup, %71,1'i çocuk sahibidir. Son olarak araştırmaya dahil olan 266 öğretmenin %17.3'ünün lisans üstü eğitim almış olduğu tespit edilmiştir. Örneklem üzerinde anket uygulaması yapılmış ve anket sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek için Kopelman, Greenhouse ve Connolly (1983) tarafından geliştirilen 'iş- aile çatışması ölçeği', örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1984,1997) tarafından geliştirilen 'Örgütsel bağlılık ölçeği' ve iş stresi düzeylerini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 'iş stresi ölçeği' kullanılmıştır.

Araştırmanın Katkısı: İş-aile çatışması, özellikle çalışanların işleri, çalıştıkları işletmelerle ilgili tutumları ve işyerlerindeki davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Frone, Russell ve Cooper, 1992). Gerek çalışanlar ve gerekse örgütler üzerindeki bu etkilerinden dolayı iş- aile çatışması kavramı son dönemlerde araştırmacıların ve iş dünyasının ilgisini çekmektedir. Eğitim sektöründe iş- aile çatışması ile çalışan davranışlarını ele alan pek çok araştırma mevcut olmasına karşın, araştırmada iş-aile çatışması, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin bir bütün olarak incelenmesi bu çalışmayı değerli kılmaktadır.

Analizler ve Bulgular: Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlişki testleri için ise regresyon analizlerinden yararlanılmış, Veriler SPSS16 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, 'iş- aile çatışması' ve 'iş stresi' ölçeklerinin tek boyutlu yapıya sahip oldukları bulgularına ulaşılmıştır. Diğer taraftan örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu yapıya sahip olduğu ve Allen ve Meyer tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör yapısıyla örtüştüğü belirlenmiştir. Buna göre, duygusal bağlılık faktör yüklerinin 0,861- ,880; devamlılık bağlılık faktör yüklerinin ,866 - ,612-ve normatif bağlılık faktör yüklerinin ,845-,750 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Tablo-1. İş-aile çatışması ve iş stresi arasında yapılan regresyon analizi sonuçları

	R^2	Düzeltilmiş R^2	F (Değeri) Anova	Beta	t Değeri	p Değeri
				0.908 (Sabit Terim)	7.241 (Sabit Terim)	0.000 (Sabit Terim)
İş-aile çatışması	,461	,459	225.908	,649	15.030	,000

a.Bağımlı Değişken: İş Stresi

Tablo 1'de yer alan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması değişkeninin iş stresi değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı (p=0.000<0,05)

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

etkisi bulunmaktadır. Buna göre, "iş-aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen H1 hipotezi kabul edilir.

Tablo-2 İş-aile çatışması ve iş stresi ile duygusal bağlılık arasında yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları

	R^2	Düzeltilmiş R^2	F (Değeri) Anova	p Değeri
İş-aile çatışması	,016	,014	2.070	,128
İş Stresi				

a.Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 2'de yer alan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması, iş stresi ve duygusal bağlılık arasında kurulan regresyon denkleminin anlamlı olmadığı görülmüştür. Çünkü F değerinin anlamlılık seviyesi p= 0,128 >0,05 dir. İş-aile çatışması ve iş stresi duygusal bağlılık değişkenindeki değişimi açıklamamaktadır. H2a ve H3a red edilmiştir.

Tablo-3 İş-aile çatışması ve iş stresi ile devamlılık bağlılığı arasında yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları

	R^2	Düzeltilmiş R^2	F (Değeri) Anova	Beta	t Değeri	p Değeri
				8,850 (Sabit Terim)	0.000 (Sabit Terim)	1.000 (Sabit Terim)
İş-aile çatışması	,197	,165	13,415	-,030	-,387	,699
İş Stresi				-,324	4,112	,000

a.Bağımlı Değişken: Devamlılık Bağlılık

Tablo 3'de yer alan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre kurulan regresyon denklemi anlamlıdır (F=13,415, p<0,05). Ancak bağımsız değişkenlerden iş-aile çatışması modele anlamlı katkı yapmamaktadır (p=0,699>0,05). Buna göre, "iş-aile çatışması ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen H2b alt hipotezi reddedilir. Diğer taraftan, iş-iş stresi değişkeninin devamlılık bağlılığı değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı (p=0,000<0,05) ve negatif yönde (β=-,324) etkisi bulunmaktadır. İş stresi değişkeni devamlılık bağlılığı değişkenindeki değişimin %19'luk kısmını açıklayabilmektedir. Buna göre "iş stresi ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen H3b alt hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo-4 İş-aile çatışması ve iş stresi ile normatif bağlılık arasında yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları

	R^2	Düzeltilmiş R^2	F (Değeri) Anova	Beta	t Değeri	p Değeri
				l-5,046 (Sabit Terim)	0.000 (Sabit Terim)	1.000 (Sabit Terim)
İş-aile çatışması	,135	,102	4,163	-,234	-2,870	,004
İş Stresi				-,173	2,130	,034

a.Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Tablo 4'de yer alan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, kurulan regresyon denklemi anlamlıdır (F= 4,163, p<0,05). Modelin bağımsız değişkenleri olan İş stresi ve İş-aile çatışması normatif bağlılık değişkenindeki değişimi açıklamaktadır. Ancak açıklama yüzdesi düşüktür (R^2= %13) İş-aile çatışması değişkeninin normatif bağlılık değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı (p=0,004<0,05) ve (β=-,234) negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre, "iş-aile çatışması ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen H2c alt hipotezi kabul edilir. Diğer taraftan iş stresi değişkeninin duygusal bağlılık değişkeni üzerinde anlamlı (p=0,034 < 0,05) ve negatif yönde (β=-,173) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna dayanarak "iş stresi ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen H3c alt hipotezi kabul edilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma ile iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir araştırma yapılmış, öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş stresi ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçları ile öğretmenlik meslek gurubunun çalışma hayatlarına yönelik önemli bulgular elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş-aile çatışmasının, iş stresini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular diğer araştırma sonuçları ile uyumludur (Voydanoff, 2005; Netenmeyer vd., 2004; Kim ve Ling, 2001;). Kısaca araştırmanın ilk hipotezi iş-aile çatışması ve iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır hipotezi doğrulanmıştır. Bağımsız değişkenler olan İş-aile çatışması ve iş stresi değişkenleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin devamlılık ve normatif bağlılığı düşükte olsa etkilendiği görülürken, duygusal bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Sonuç olarak,

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

öğretmenlerin iş-aile çatışması duygusunun azaltılmasına yönelik, yöneticilerin düzenleme ve uygulamaları, bireysel ve örgütsel sorunların azaltılmasına, çalışanların tutum ve davranışlarında olumlu yönde bir etki sağlanmasına olanak sağlayabilir. Diğer taraftan araştırmanın maddi ve zaman kısıtları nedeniyle sadece Güney Marmara Bölgesi ilköğretim öğretmenlerini ele alması araştırmanın sınırını oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

Babakus, E., Cravens, D.W., Johnston, M., ve Moncrief, W. C. (1999)." The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships". Academy of Marketing Science, 27, 58-70.

Bacharach, S. B., Bamberger, P. P. ve Conley, S. (1991)." Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Rolestress, Burnout and Satisfaction At Work", Journal of Organizational Behavior, 12.

Butler, A.B. ve Skattebo, A. (2004). "What is Acceptable For Women May Not Be for Men: The Effect of Family Conflicts with Work on Job-Performance Ratings". Journal of Occupational and Organizational Psychology. (77): 553–564.

Byron, K. (2005)."A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents". Journal of Vocational Behavior. (67): 169-198.

Cooke, R. A., Ve Rousseau, D. M. (1984)."Stress and Strain from Family Roles and Work Role Expectations", Journal of Applied Psychology, 69.

Frone, M. R. Ve Cooper, M. L. (1992)." Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundraies Asymmetrically Permeable?", Journal of Organizational Behavior, 13 (7), December.

Frone, M.R., Russell, M. ve Cooper, M.L. (1997). "Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents". Journal of Occupational and Organizational Psychology. (70): 325-335.

Frone, M.R., Yardley, J. K. ve Markel, K.S. (1997). "Developing and Testing and Integrative Model of The Work-Family Interface". Journal of Vocational Behavior. (50): 145-167.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles",Academy of Management Review, 10.

Jamal, M. (1985). "Relationship of job stress to job performance: A study of manager and bluecollar workers". Human Relations, 38, 409-424.

Kim, J. L. S. ve Ling, C. S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, Women in Management Review, 16 (5).

Leong, C.S., Furnham, A. ve Cooper, C.L. (1996). "The Moderating Effect of Organizational Commitment on The Occupational Stress Outcome Relationship". Human Relations. (49): 1345-1363.

Magnus, J.,M. ve Viswesvaran, C.(2009). "The Role of The Coworker in Reducing Work-Family Conflict: A Review and Directions for Future Research". Journal of Pratiques psychologiques. (15): 213-214.

Netenmeyer, 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, 80.

Netenmeyer, R. G, Brashear-Alejandro, T., Boles, J. S. (2004). "A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context", Academy of Marketing Science Journal.

Voydanoff, P. (1988). "Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict", Journal of Marriage and the Family, 50.

Voydanoff, P. (2005). "Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stres", Journal of Occupational Health Psychology 2005, Vol. 10, No. 4.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

YÜKSEK PERFORMANSLI İŞ SİSTEMLERİ VE ÖRGÜTE BAĞLILIK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Arş. Grv. Sevgi ELMAS[1]
Arş. Grv. Merve KIRBAŞLAR[2]
Prof. Dr. Cavide UYARGİL[3]

Özet

Örgüt performansını çalışanların performansı aracılığıyla arttırmayı amaçlayan bir dizi yenilikçi İKY uygulaması, yüksek performanslı iş sistemleri olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada, YPİS uygulamalarının önce çalışanların örgüte bağlılıkları ile ilişkisi, daha sonra da örgüte bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmaya katılan 155 kişinin, kurumlarındaki YPİS uygulamalarına ilişkin algıları ile örgüte bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve YPİS'nin örgüte bağlılığı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Ayrıca, çalışanların yüksek performanslı iş sistemleri ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları sektöre ve eğitim alanlarına göre farklılaştığı, örgüte bağlılıklarının ise çalışma kıdemi ve kurum kıdemine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yüksek performanslı iş sistemleri, örgüte bağlılık

TEORİK ÇERÇEVE

Yüksek performanslı iş sistemleri örgüt performansını çalışanlar aracılığıyla arttırmayı hedefleyen yenilikçi İKY uygulamaları bütünüdür (Huselid, 1995). Bu sistemler sayesinde çalışanların performansının artmasıyla birlikte örgütün performansının da artacağı ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edileceği düşünülmektedir (Ramsay, Scholarios ve Harle, 2000). Bu İKY uygulamaları "kontrol" veya "bağlılık" odaklı olabilir. Kontrol odaklı yaklaşımda maliyetlerin düşürülmesi, çalışanların sıkı kontrolü gibi unsurlar, bağlılık odaklı yaklaşımda ise, kişileri örgüte bağlayarak kendilerinden üst düzeyde verim elde etmek amaçlanmaktadır. Bu çalışmada ise, yüksek performanslı iş sistemleri uygulamaları tanımlamasından kastedilen çalışanların bağlılığını amaçlayan uygulamalar olacaktır (Whitener, 2001; Arthur, 1994). YPİS uygulamalarına ilişkin, yazarların görüş birliği içerisinde olduğu bir uygulamalar sınıfı olmamakla birlikte, seçici işe alım, eğitim, çalışanların katılımını sağlama, performansa dayalı ücret, esnek çalışma, iş dizaynı

[1] İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İKY Anabilim Dalı sevgielmas@istanbul.edu.tr
[2] İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İKY Anabilim Dalı merve.kirbaslar@istanbul.edu.tr
[3] İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İKY Anabilim Dalı cuyargil@istanbul.edu.tr

gibi uygulamalar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Huselid, 1995, Sung ve Ashton, 2005).

İşletmelerin yaşamını uzun vadede ve başarılı bir şekilde sürdürebilmesi için YPİS uygulamalarından yararlanmalarının asıl nedeni işgörenleri motive edebilmek ve işte kalmaya hevesli olmalarını sağlamaktır. Çalışanların, işletmeyi terk etmemelerinde, örgüte duydukları bağlılık önem taşımaktadır. Örgüte bağlılık, "bir çalışanın kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirmesi ve onun üyesi olarak kalmak istemesi" olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Örgüte bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmesine katkıda bulunmaktadır. Örgüte bağlılık konusundaki en yaygın yaklaşım, bireyin örgüte duygusal bir bağlılık hissettirerek örgüte üye olmasından mutluluk duymasına yol açmasıdır (Allen ve Meyer, 1990). Meyer ve Allen örgüte bağlılık kavramını, "duygusal", "devamlılık" ve "normatif" olmak üzere üç başlıkta incelemiştir. Allen ve Meyer (1990)' a göre, duygusal bağlılığa sahip çalışanlar kendileri istedikleri için, devam bağlılığına sahip çalışanlar ihtiyaç duydukları için, normatif bağlılığa sahip çalışanlar ise yapmak zorunda olduklarını hissettikleri için işlerinden ayrılmazlar.

İlgili literatür incelendiğinde çalışanların kurumlarında YPİS'lerinin var olması halinde iş tatminlerinin ve örgüte bağlılıklarının arttığı saptanmıştır (Wright v.d., 2003, Macky ve Boxall, 2007, Arocas ve Camps, 2008). Konuyla ilgili çalışmalar incelendiğinde YPİS uygulamalarından özellikle seçici işe alımın örgüte bağlılığı sağlamada en önemli unsur olduğu görülmektedir (Guest, 1999). Yine, insan sermayesine yapılan yatırım çerçevesinde çalışanlara sürekli eğitim vermenin, çalışanların duygusal bağlılığı sağlamakta önemli bir unsur olduğu saptanmıştır (Truss,2001). Arocas ve Camps (2008)'ın çalışmasında ise performansa dayalı ücret uygulanan kurumlarda çalışanların iş tatminleri ile örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da, bu uygulamalardan yalnızca seçici işe alım, eğitim-geliştirme ve performansa dayalı ücret boyutları ele alınmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma ile YPİS uygulamaları ile çalışanların örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkinin ve etkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Çalışma, rekabetçi iş ortamında başarıya ulaşma çabası içinde olan kurumlarda çalışanları örgüte bağlı hale getirebilmek için YPİS uygulamalarının bir araç olarak kullanılabilir olup olmadığını belirleyebilmesi açısından önemlidir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Kapsam

Araştırmanın kapsamını 155 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada, maliyet ve zaman kısıtları göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Yöntem

Bu araştırmada tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak, çalışanların yüksek performanslı iş sistemleri algılarının seçici işe alım ve eğitim-geliştirme boyutlarını ölçmek üzere Lepak ve Snell (2002); performansa dayalı ücret boyutunu ölçmek üzere ise Wright vd. (2005); örgüte bağlılığı ölçmek üzere Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen ölçeklerin ve demografik özelliklerin yer aldığı bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin test edilmesinde güvenilirlik analizi ve faktör analizi, hipotezlerin test edilmesinde ise t-test, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alpha değerleri YPİS ölçeği için 0.932 ve örgüte bağlılık ölçeği için 0.897 olarak belirlenmiştir. Yapılan keşfedici faktör analizlerinde YPİS ölçeği literatüre uygun şekilde 3 faktör altında toplanmıştır (KMO= 0.895, $p<0.01$). Örgüte bağlılık ölçeği ise Allen ve Meyer'ın (1993) 3 boyutlu ölçeğinden farklı olarak 2 boyut altında toplanmıştır (KMO= 0.905 $p<0.01$). Söz konusu ölçeğin orijinalinde yer alan normatif bağlılığın duygusal bağlılık ile birlikte değerlendirilebileceğine ilişkin yapılmış çalışmalar mevcuttur (Wasti, 2000.) Elde edilen bu boyutlar duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak isimlendirilmiştir.

BULGULAR

Tanımlayıcı Analizler

Çalışmaya katılanların YPİS algılarının (3,14) ve örgüte bağlılıklarının (3,13) orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında doğruluğu test edilen hipotezler ve ilgili sonuçlar aşağıdaki gibidir:

H1: YPİS ve ile örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda YPİS ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.01$, $r=0.380$).

H2: YPİS örgüte bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda YPİS'nin örgüte bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($p<0.01$, $R^2= 0.145$).

H3: Çalışanların yüksek performanslı iş sistemleri ve alt boyutlarına yönelik algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analizlerde özel sektörde çalışanların kamuda çalışanlara göre seçici işe alım ve performansa dayalı ücret boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca fen bilimleri alanından mezun olanların sosyal bilimler alanındakilere göre eğitim-geliştirme boyutlarına ilişkin algıları anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeydedir.

H4: Çalışanların örgüte bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analizlere göre kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre, 15-21 yıldır çalışanların 1-7 yıldır çalışanlara göre ve kurumlarında 7 ve daha fazla yıldır çalışanların 2-6 yıldır çalışanlara göre örgüte bağlılıklarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu saptanmıştır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İKY uygulamaları ve bu uygulamaların örgüt çıktıları üzerindeki olumlu etkisinin anlaşılmasıyla birlikte YPİS kavramı ortaya çıkmış ve konuyla ilgili çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Çalışmamızda da YPİS uygulamalarının çalışanların örgüte bağlılıklarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu ilişki görüldükten sonra YPİS'nin örgüte bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiş, düşük düzeyde de olsa anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu etkinin düşük çıkmasının nedeni olarak örgüte bağlılığı bu uygulamalar dışında farklı unsurların etkilemesi düşünülebilir. Literatürde genellikle 3 faktör altında toplandığı düşünülen örgüte bağlılık ölçeğinin çalışmamızda 2 boyut altında toplanması dikkat çekici bir sonuçtur ve bu sonucun kaynağının bulunabilmesi için konu ile ilgili daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın ülkemizde yeterli ampirik destekten yoksun olmasının ortaya çıkardığı boşluk nedeniyle temel aldığı hipotezler kapsamında örgütsel davranış ve İKY yazınına bilimsel katkı sunması beklenmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Arocas, R. ve Camps, J., (2008) "A model of high performance work practices and turnover intentions", *Personnel Review,* (37-1):26 – 46.

Arthur, J. B. (1994)., "Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover", *Academy of Management Journal*, (37):670–687.

Guest, D.E. (1999) 'Human Resource Management – The Workers Verdict', *Human Resource Management Journal*, 9(3): 5–25.

Huselid, M.A. (1995). "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance". *Academy of Management Journal.* (38):635–72.

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.

Macky, K. ve Boxall, P., (2007), "The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects", *International Journal of Human Resource Management,* (18:4):37–567.

Ramsay, H., Scholarios, D. ve Harle, B. (2000). "Employee and high-performance work systems: Testing inside the black box", *British Journal of Industrial Relations*, (38):501-531.

Sung, J. ve Ashton, D. (2005). "High Performance Work Practices: Linking strategy and skills to performance outcomes". http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/0364EF28-96FA-4188-91D4-6B6BC42E716F/0/dti%EE%80%80hpw%EE%80%81prac.pdf (Erişim tarihi:19 Eylül 2013).

Robbins, S. P. ve Judge, T.A., (2012). *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, 14. Basımdan çeviri.

Truss, C. (2001) 'Complexities and Controversies in Linking HRM with Organisational Outcomes', *Journal of Management Studies*, (38):1121–1149.

Whitener, Ellen M., (2001), "Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling", *Journal of Management*, (27):515–535.

Wright, P.M., Gardner, T.M. ve Moynihan, L.M. (2003) 'The Impact of HR Practices on the Performance of Business Units', *Human Resource Management Journal*, 13(3): 21–36.

Wasti, S. A. (2000). "Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi", *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, 401-410.

HEMŞİRELERİN GÜVEN VE BAĞLILIKLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİLERİ: İSTANBUL HASTANELERİ ÖRNEĞİ

Yrd. Doç. Dr. Kıvanç İNELMEN[1]

Özet

Bu araştırmada, İstanbul'daki hastanelerde çalışan hemşirelerin bazı işyeri tutumlarının, devlet veya özel hastane çalışanı olmalarına göre ne ölçüde farklılık gösterdiği incelenmiştir. Devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin, örgütlerine güven düzeylerinin, özel hastane hemşirelerine nispetle oldukça düşük düzeyde oluşu öne çıkan sonuçlardandır. Özel hastane hemşireleri ise, örgütsel vatandaşlığın özgecilik boyutunda kendilerini, devlet hastanelerinde çalışanlara göre daha yüksek değerlendirmişlerdir. Ayrıca gerek örgütlerine duygusal bağlılık, gerekse kariyer bağlılığı alanlarında özel hastane hemşirelerinin, devlet hastanelerindeki meslektaşlarına göre yüksek değerlendirmeler yaptığı görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular tartışılmış ve hastane yönetimleri için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgüte güven; Örgütsel vatandaşlık davranışı; Duygusal bağlılık; Kariyer bağlılığı; Hemşireler

Bu çalışma, Boğaziçi Üniversitesi B.A.P. 6365 numaralı projesince desteklenmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

GİRİŞ

Sayılarındaki hızlı artışın da etkisiyle hastaneler, gerekli miktarda hemşire sağlayabilmekte zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Sağlık kuruluşlarında sayısal olarak çoğunluğu oluşturmaları, etkin ve verimli bir hizmet sunumundaki önemli yerleri, özelleşmiş eğitim almaları ve sık kurum değiştirme eğilimleri gibi sebeplerle "hemşireler maliyeti yüksek sağlık profesyonelleri arasında" yer almaktadır (Hastane Haber, 2009). Yapılan çalışmalar hemşirelerin doktorlara nazaran yüksek düzeyde rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlikle baş etmek mecburiyetinde kaldıklarını da göstermektedir (Tunç ve Özen-Kutanis, 2009). Gerek hemşirelik mesleğinin doğasından kaynaklanan çalışma şartları ve gerekse de daha fazla iş güvencesi sağlayan devlet hastanelerinin cazibesi sebepleriyle olsun, bilhassa özel hastanelerdeki işgücü devri çok yüksek düzeydedir (Zeytinoğlu vd., 2006). Ancak devlet hastanelerinde yaşanan insan kaynakları sorunlarının özel hastanelere göre

[1] Boğaziçi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, inelmenk@boun.edu.tr

daha fazla görüldüğü, yeni eleman bulma ve yetiştirme gibi maliyetleri arttırması gibi sebepler göz önüne alındığında, hemşirelerin işyerleriyle ilgili tutumlarının hastane yönetimleri tarafından iyi anlaşılması önem arz etmektedir (Kahraman ve Baykal, 2009). İşyeri tutumları üzerindeki başlıca etkenler arasında, çalışanların örgütlerine duydukları güven ile bağlılıklarının geldiği ve bunların örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) üzerinde bir hayli belirleyici olabildikleri gösteren çalışmalar giderek artmaktadır (Organ vd., 2006).

Bu çalışmada, yukarıda belirtilen değişkenlerin topluca ve belirlenen sektörde karşılaştırmalı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın hedef kitlesi olarak hemşirelerin seçilme sebebi, yoğun bir ekip çalışması içinde bakım hizmetleri vermenin, sıklıkla çalışılan kuruluşa güven, örgütün ihtiyacı ölçüsünde bağlılık, mesleki adanmışlık ile gönüllülük davranışları sergilemeyi gerektirmesidir. Bu açıdan bakıldığında, hemşirelerin ÖVD gösterme yatkınlıklarının incelenmesi, mesleklerinin çalıştıkları örgütün diğer üyelerine belirli bir karşılık beklemeksizin yardım etmek, ideal olmayan örgütsel koşulları tolere etmek, işle ilgili problemler oluşmadan önlemeye yönelik gönüllü davranışlar göstermeyi arzulamak gibi özellikleri içermesi bakımından hayli anlamlıdır (Aslan 2008). Sayılan bu özellikler büyük ölçüde ÖVD'nın özgecilik, nezaket, centilmenlik boyutlarına karşılık gelirken, üstün görev bilinci ve yurttaşlık erdemi boyutları ile de ilişkilidirler. Bu araştırmada, işverene duyulan güven, örgüte duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı ile ÖVD boyutları, İstanbul'daki devlet ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerden veri toplanarak, karşılaştırılmıştır.

YÖNTEM

Hazırlanan anket yolu ile veri toplanmak üzere ikisi devlet (1. Hastane 1000 yataklı; 2. Hastane 87 yataklı: toplam 41 katılımcı), ikisi ise özel (3. Hastane 808 yataklı; 4. Hastane 130 yataklı: toplam 77 katılımcı) olmak üzere, İstanbul'daki dört hastaneden gerekli izinler alınmıştır. Hazırlanan anketler, bu hastanelerin personelden sorumlu yönetici hemşirelerine, yeterli sayıda zarfla beraber ulaştırılmıştır. Bundaki amaç, araştırmaya konu olan işyeri tutum ve davranışlarıyla ilgili soruları cevapladıktan sonra anketi içine koyacakları zarf içinde teslim etmeleri sayesinde, hemşirelere cevaplarının çalıştıkları hastane yönetimleri tarafından incelenmeyeceğine dair güvence sunabilmektir. Anketlerin ulaştırıldığı hastanelerden, kapalı zarf içinde doldurulmuş olarak dönen ve hedeflenen grup olan hemşirelerin doldurduğu anketlerin toplam 118 tane olduğu tespit edilmiştir; başka görevleri yürüten kişilerce doldurulmuş anketler örnekleme dâhil edilmemiştir. Hemşirelerin ortalama yaşı 29,8 (S.S. = 6,9) olup, 98'i kadın, 20'si (%17) erkektir. Yapılan ön analizler, ankette yer verilen Podsakoff ve arkadaşlarının ÖVD, Robinson

ve Rousseau'nun örgüte duyulan güven, Meyer, Allen ve Smith'in örgüte duygusal bağlılık ve Blau'nun mesleki bağlılık ölçeklerinin, arzu edilen iç tutarlılık sınırları içerisinde olduklarını göstermiştir (Cronbach Alpha >.70).

BULGULAR

Elde edilen veriler, ayrıştırma (diskriminant) analizine tabi tutularak, araştırma değişkenlerinin devlet ve özel hastane hemşirelerinin tutum ve davranışlarını yordama konusunda ne ölçüde katkı verebilecekleri incelenmiştir (bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Grup Ortalamalarının Ayrıştırma Analizi İle Karşılaştırılması

Değişkenler	Wilks Lambdası	F	p	Devlet* Averaj (S.S.)	Özel Averaj (S.S.)
Örgüte Güven	0,770	25,71	0,0001	17,9 (5,4)	24,2 (5,3)
Duygusal Bağlılık	0,935	5,99	0,016	18,0 (5,5)	20,5 (4,0)
Kariyer Bağlılığı	0,952	4,30	0,041	24,9 (7,1)	27,9 (5,9)
Özgecilik	0,945	5,03	0,027	20,2 (2,2)	21,3 (2,0)
Üstün Görev Bilinci	0,994	0,48	a.d.	21,1 (2,7)	21,4 (1,8)
Centilmenlik	0,975	2,23	a.d.	20,1 (3,2)	21,2 (3,1)
Nezaket	0,998	0,17	a.d.	21,1 (3,0)	21,3 (2,2)
Yurttaşlık Erdemi	0,981	1,67	a.d.	15,3 (2,4)	15,9 (2,0)

* Değişkenler için, 5'li Likert skalası kullanılarak ve her ölçekte toplam değerler için ortalamalar ile standart sapmalar (S.S.) sunulmuştur.

Yapılan bu analiz neticesinde en göze çarpan sonuç, devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin, örgütlerine güvenme konusunda kendilerini çok daha dezavantajlı bir durumda gördükleridir ($p<0,0001$). Ayrıca örgütlerine duygusal bağlılık, kariyerlerine bağlılık ve ÖVD'nın özgecilik boyutunda da, devlet hastanelerinde çalışan hemşireler anlamlı düzeyde daha düşük değerlendirmeler yapmıştır ($p<0,05$). Örgütsel vatandaşlık davranışının diğer boyutlarında ise anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$). Elde edilen veriler, ayrıştırma analizinin grupları ayırmada etkili olacak düzeyde ve grupların kovaryans matrislerinin eşit (Eigenvalue [özdeğer] =0,40; Box's M=44,94) olduklarını göstermektedir. Ayrıca hemşirelerin bu analiz ile doğru biçimde devlet veya özel hastane çalışanı olarak ayrıştırılma oranının %74,6'ya ulaştığını bulunmuştur. Sonuçlar, Fonksiyon 1 modelinin (bkz. Tablo 2) araştırmanın bağımlı değişkeni olan devlet veya özel hastane çalışanı olma durumunu %28,1 düzeyinde açıkladığını göstermektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 2. Ayrıştırma Analizi Yükleri

	Fonksiyon 1	Yapısal Matris
Örgüte Güven	**1,10**	**0,87**
Duygusal Bağlılık	**-0,26**	**0,42**
Özgecilik	**0,46**	**0,39**
Kariyer Bağlılığı	**0,08**	**0,36**
Centilmenlik	0,24	0,26
Yurttaşlık Erdemi	-0,40	0,22
Üstün Görev Bilinci	-0,21	0,12
Nezaket	-0,01	0,07

Box's M - p: 44,94 (p=0,33)
Eigenvalue: 0,40
χ^2 (Wilks Lambdası) - p: 0,72 (p=0,001)
Centroidler: G1: -0,93 G2: 0,41
Kanonik Korelasyon: 0,53 (karesi %28,1)

TARTIŞMA

Çalışmamızda devlet ve özel hastane hemşire grupları arasındaki işyeri tutumları farklılıklara en fazla etki eden ayırıcı değişkenlerden bazıları belirlenmiştir. Elde edilen neticeler, araştırmaya katılan hemşirelerden özel hastanelerde çalışanların örgütlerine güven, duygusal bağlılık, kariyer bağlılığı ve ÖVD'nın ise özgecilik boyutları açısından kendilerini daha üst seviyede değerlendirdiklerini göstermektedir. İşgücü devri trendi çerçevesinden bakıldığında dezavantajlı gibi görünen özel hastane yöneticilerinin (Kahraman ve Baykal, 2009), araştırmada incelenen işyeri tutumları yüksek hemşireleri kurumlarına kazandırmak, oryantasyon, sürekli eğitim ve iş güvencesi ile ilgili çaba göstermelerinin yerinde olabilecektir. Bu yaklaşımın özel hastane yöneticilerinin karşılaştıkları insan kaynakları sorunların azaltılmasında fayda sağlayabileceği öngörülmektedir. Diğer taraftan, devlet hastanelerindeki hemşirelerin örgütlerine duydukları güvenin üstüne dikkatle eğilmeyi gerektirecek ölçüde düşük oluşu, örgütsel adalet algısının destekleyecek önlemlerin alınmasını, örneğin hemşirelerin kararlara katılımın sağlanması, yasal haklarını öğrenmeleri için desteklenmeleri ve ücret koşullarının iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca, devlet hastanesi hemşirelerinin duygusal ve kariyer bağlılığı ile özgecilik açısından da düşük değerlendirmeler yapmaları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ihtiyacına, sürekli eğitime yeterince zaman ayırılması gereğine işaret etmektedir. Bu çabaların istikrarlı biçimde uygulanması sağlanabildiği taktirde, hastanelerimizdeki hizmet kalitesinin daha iyiye götürülmesinin mümkün olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. Yönetim ve Ekonomi, 15, 163-178.

Hastane Haber. (2009). http://www.hastanehaber.com/HaberDetay.aspx?item=504. (Erişim: 20.07.2010).

Kahraman, B. ve Baykal, Ü. (2009). Yönetici hemşirelerin hemşirelik hizmetleri personelini yönetirken yaşadıkları İKY'ne ilişkin sorunlar ve bu sorunlara karşı alınan önlemler. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri: Eskişehir, 832-837.

Organ, D.W., Podsakoff, P.M. ve MacKenzie, S.B. (2006). Organizational Citizenship Behavior. Sage: Londra.

Tunc, T. ve Özen-Kutanis, R. (2009). Role conflict, role ambiguity and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. Nursing & Health Sciences, 114, 410 – 416.

Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blyte, J. ve Boos, L. (2006). Retaining nurses in their hospitals and in the profession: Effects of job preference, unpaid overtime, importance of earnings and stress. Health Policy, 79, 57-72.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

AİLE İŞLETMELERİNDE NEPOTİZM VE ÇALIŞANLARIN İŞLETMEYE BAĞLILIKLARINDAKİ ETKİSİ

Doç. Dr. Ahmet DİKEN[1]
Yrd. Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ[2]

Özet

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. Yapısı gereği aile işletmelerinde, aile öncelikleri genellikle işletmecilik kurallarının önüne geçmektedir. Özellikle sahip-yöneticiler, yetenek veya katkılarını dikkate almaksızın aile üyelerini ya da akrabaları işe almakta ve onların zayıf noktalarını göz ardı edebilmektedir.

Bu çalışmada amaç, aile işletmelerinde nepotizm ve bunun aile dışı çalışanların işletmeye bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Aile işletmelerinde nepotizm uygulamasının durum analizinin tespitini hedefleyen bu çalışmanın araştırma evreni, Konya Sanayi Odası'na kayıtlı, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren, en az 30 yıllık geçmişi olan ve en az 50 çalışanı bulunan 5 aile işletmesidir. Bu çalışma ile öncelikli olarak aile işletmelerinde nepotizm uygulamasının durum analizi tespit edilmiş ve aile işletmelerinde çalışan aile üyeleri ile diğer çalışanlara uygulanan politika ve prosedürleri nepotizm çerçevesinde incelenerek aile işletmelerinin nepotizm probleminin çözümü ve aile üyeleri dışındaki diğer çalışanların işletmeye bağlılıklarının devamı sağlanması hususu irdelenmiştir. Böylelikle ülke ekonomisi için çok büyük öneme sahip aile işletmelerinin sürekliliklerinin sağlanmasına katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, aile işletmesi, iş tatmini

GİRİŞ

Ekonomik gelişmeler, ilerledikçe değişen çevre koşulları işletme faaliyetlerini daha karmaşık ve organizasyonları daha büyük hale getirmiş, dolayısıyla aile işletmeleri bu yeni koşulların gerekliliklerini yerine getirmede zorlandıklarından dolayı ekonomik gelişmeleri istenilen seviyeden uzak kalmıştır. Artan rekabet ve küreselleşme, girişimcilik ruhu işletmeleri ön plana çıkarmıştır. Aile işletmeleri de girişimcilik yönleriyle dikkat çeken ve yaygın işletmelerdir (Koçel, 2010: 60). Küçük

[1] Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, adiken@konya.edu.tr
[2] Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, merginn@hotmail.com

ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) büyük çoğunluğunu aile işletmeleri oluşturmaktadır. Bu işletmelerin toplam işletmelere oranı; ABD'de % 97,1, Almanya'da % 99,8, Japonya'da % 99,4'dür. Diğer taraftan İspanya'da % 80'i, İtalya'da % 95'i, İsviçre'de % 85'i, Kanada'da % 75'i ve Türkiye'de % 95'tir (Sağlam, 2007:1). Yukarıda da görüldüğü üzere günümüzde gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerin çoğunda ekonomik hayatta söz sahibi olan işletmeler ya aile işletmesi ya da aile işletmesi olarak ticari hayata atılmış işletmelerin devamı niteliğindedir. Aile işletmeleri faaliyette bulundukları ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarının gelişmesinde önemli bir rol üstlenmektedirler (Sakarya, 2006).

Diğer taraftan aile işletmeleri, kültürel farklılıklar göz ardı edildiğinde hemen hemen bütün ülkelerde benzer özellikler göstermekte; aralarında birçok ortak nokta bulunmaktadır. Bunlardan birisi de yaşama sürelerine ilişkindir. Aile işletmelerinin ortalama ömrü 24 yıldır ve bu da kurucunun ortalama hizmet süresine eşittir (Pratt ve Davis, 1986: 3). Lee (2000: 26) ABD'de bu konuyla ilgili yapılan araştırmalara dikkat çekmektedir. Bu araştırmalara göre ABD'deki aile işletmelerinin ancak %30'u ikinci nesile kadar devam etmektedir. Ek olarak, yaklaşık %15-16'sının üçüncü nesil yönetimine geçtiğini belirtilmektedir. İngiltere'de ikinci nesile geçen aile işletmesi oranı %24, üçüncü nesile geçen işletme oranı %14'tür (Kırım, 2007:5).

Literatürde yer alan çalışmaların aile işletmesi tanımını farklı açılardan, deneyimlerden ve gözlemlerden yola çıkarak ele aldığı görülmektedir. Tüm bu bulgulardan yola çıkarak geniş bir tanımda aile işletmeleri; ***Aynı aileye mensup bir veya birkaç üye tarafından, ekonomik geçimi sağlamak amacıyla kurulan, nesiller boyunca başarılı bir biçimde sürdürülebilirliği arzulanan, ailenin değer, inanç ve tutumlarının işletme amaçları üzerinde etkili olduğu, mülkiyet ve yönetim kademelerinin önemli bir kısmında aile üyelerinin yer aldığı, işletmeler olarak tanımlanabilir*** (Erdirençelebi, 2012: 8).

Aile işletmeleri, işletme türleri arasında en karmaşık olanıdır ve bunlarda işletme sahipliğinin, kontrolün ve yönetimin birbiri içine geçmiş oluşunun yarattığı operasyonel ve stratejik sorunlar bu karmaşıklığı daha da derinleştirmektedir (Craig ve Morris, 2006: 2).Ekonomi içerisinde bu kadar önemli yere sahip olan aile işletmelerinin kendine has bazı özellikleri nedeniyle avantaj ve dezavantajlarından söz edilebilir. Aile işletmelerinin avantajlar ve dezavantajları onların hangi aşamada olduklarıyla yakından ilgilidir. Kuruluş ve gelişim aşamasında hızlı karar verebilme, finansal açıdan aile fonlarından yararlanma, işe odaklanma gibi avantajlarından bahsedilirken, büyüme döneminde yetki sorunları, fikir ayrılıkları, yönetim sorunları dezavantajlar olarak karşımıza çıkabilmektedir. Ayrıca, işin sahiplerinin işin başında olmaları; patronların yer yer profesyonel kişilerle yarışması; aile içi sorunların işe yansıtılması, son olarak da "ikinci kuşağın" karşılaştığı sorunlar bir yandan

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

avantajlar sağlarken diğer yandan da dezavantajlı bir durumla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Neubauer, 2003: 269; Chua vd, 2003: 89, Hendrick, 2003: 47). Ayrıca nepotizm, aile işletmelerinin dezavantajları içerisinde yer alan önemli bir etkendir.

AKRABALARI KAYIRMA (NEPOTİZM)

Yeni ve küçük işletmelerde akraba ve yakın çevreden tanınan kişileri çalıştırma eğilimi sıkça görülen bir durumdur (Fritz, 2003: 59). Nepotizm kavramı günümüzde, geniş anlamda akrabaların aynı işletmede işe alınması olarak kullanılmakta (Abdalla vd., 1994:60 ve 1998:555; Ford ve McLaughin. 1985:57); bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörler dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler vd., 2007:438). Nepotizmin, bireylerarası ilişkiler açısından değerlendirildiğinde subjektif karakter içerdiği bilinmekte, uygulandığında mağdurlar yarattığı düşünülmekte ve genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durumu ifade ettiği savunulmaktadır (Araslı vd., 2006:295; Ören, 2007:84-85).

Nepotizm kelimesinin geniş olumsuz çağrışımının nedeni ve kökeni, Rönesans döneminde bazı Papaların. niteliklerini göz önüne almadan yeğenleri için üst düzey işler bulma eğilimlerine dayanmaktadır. Bu uygulamanın o dönemlerde kilisenin etkinliği ve yeğen olmayan kişilerin moralleri üzerinde yarattığı zararın, kavramın olumsuz algılanmasında etkili olduğu bilinmektedir. (Ford ve McLaughin, 1985: 57). O dönem yaşanan sorunun, günümüz iş ortamının bazı problemleriyle açık şekilde benzerlikler gösterdiği düşünülebilir (Asunakutlu ve Avcı, 2010: 97).

Yapısı gereği aile işletmelerinde, aile öncelikleri genellikle işletmecilik kurallarının önüne geçmektedir. Özellikle sahip-yöneticiler, yetenek veya katkılarını dikkate almaksızın aile üyelerini ya da akrabaları işe almakta ve onların zayıf noktalarını göz ardı edebilmektedir (Ateş, 2005: 12). Hatta bazen, şirkette mevcut bir pozisyon olmadığı vakit, aile işletmesinde aile üyelerinin istihdamı için o bireye özel pozisyonlar da yaratılabilmektedir (İlter, 2001: 14). Genellikle kurucu-yönetici, kilit pozisyonlara yetenek, beceri ve deneyime bakmaksızın profesyonel bir çalışan yerine aileden birini işe almayı yararlı görür. Bu düşük kaliteli işe atamalar aile üyesi dışındaki çalışanları olumsuz etkiler (Bertrand ve Schoar, 2006: 78). Gelecekte yönetimi devir alacak olan yeni neslin, gerekli bilgi ve becerilerle donatılmamaları ve aile işletmelerinde istihdam edilmelerinden emin olmaları işletmelerini zayıflatan bir unsurdur (Grote, 2003: 114). Yeteneksiz bir kişinin emrinde çalışmak, aile üyesi olmayan bir çalışan için rahatsız edici bir durumdur. Yapılan katkı ve alınan pay arasında bir eşitsizlik olduğunda, alt kademelerde çalışanlar adil olmayan bir ortamda çalıştıklarını düşünmektedir (Bertrand ve Schoar, 2006: 78). Aile üyesi dışındaki çalışanlar adil olmayan bir ortamda çalıştıklarına inanmaya başlarlar. Bu koşullar altında da ortaya çıkan güven eksikliği

ise iş doyumunu, güdülenmeyi ve performansı olumsuz yönde etkiler (Vural ve Sohodol, 2004: 330). Eğer bir işletmede nepotizm var ise ve kayrılan çalışan için işler güllük gülistanlık giderken diğer çalışanlar kendilerini kurum içinde ikinci sınıf çalışan olarak hissetmeye başladılarsa ve bu durumu giderici önlemler üst yönetimce alınmıyorsa işletme için tehlike çanları her an çalabilir. Kendilerini zamanla önemsiz hissetmeye başlayan diğer çalışanlar kendilerini önemli hissedecekleri yeni işletmelerde iş arayışı içine girecekler itibar görecekleri yeni sosyal çevreler aramaya başlayacaklardır. Bu nedenlerle nepotizm aile işletmelerinin temel amacı olan sürdürülebilirliği sağlamanın önündeki temel engellerden biridir.

ÇALIŞMANIN METODU

Bu çalışmada temel amaç, aile işletmelerinde nepotizm ve bunun aile üyesi dışındaki diğer çalışanların işletmeye bağlılıklarındaki etkisini araştırmaktır. Aile işletmelerinde nepotizm uygulamasının durum analizinin tespitini hedefleyen bu çalışmanın araştırma evreni, Konya Sanayi Odası'na kayıtlı, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren, en az 30 yıllık geçmişi olan ve en az 50 çalışanı bulunan 5 aile işletmesidir. Araştırma kapsamındaki işletmeler makine, gıda, demir-çelik ve cam sektörlerinde faaliyet göstermektedirler. Bu aile işletmelerinde iki yıl ve üzeri süredir istihdam edilen çalışanlardan Haziran-Ağustos 2013 tarihleri arasında veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin en az 2 yıldır aynı işletmede çalışanlardan toplanma nedeni ise, işletmeye yeni girenlerin örgüt kültürüne ve kayırmacılığa ilişkin detaylı bilgi sahibi olamayacakları düşüncesidir. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanlara 415 anket formu dağıtılmış ve cevaplamaları istenmiştir. Ancak 210 anket formu geri dönmüştür. 10 anket formu eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Kalan 200 anket formu veri tabanını oluşturmuştur.

Verilerinin toplanmasında kullanılmış olan anket formunda, nepotizmi ölçmeye yönelik ölçeğin soruları hem Abdalla vd., (1998:564-566) tarafından; Ford ve McLaughin (1985:57-61) tarafından ve Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından hazırlanmış çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. İş tatminini ölçmek için ise, Schneider ve Dachler (1978:650-653) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çevirisi Ergin (1997: 25-36) tarafından yapılmış; Asunakutlu ve Avcı (2010: 93-109) tarafından geliştirilerek kullanılmış ölçekten yararlanılmıştır.

DEMOGRAFİK BULGULAR

Değerlemeye alınan ankete katılan 200 kişiye ait demografik özellikler Tablo 1.'de gösterilmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

Parametreler		Frekansı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	185	92,5	92,5
	Kadın	15	7,5	100,0
	Toplam	200	100,0	
Medeni Durumu	Evli	185	92,5	92,5
	Bekâr	15	7,5	100,0
	Toplam	200	100,0	
Öğrenim Durumu	İlköğretim	108	54	54,0
	Lise	52	26	80,0
	Yüksekokul	28	14	94,0
	Fakülte	12	6	100,0
	Total	200	100,0	
İşletmenin Bulunduğu Sektör	Makine	75	37,5	37,5
	Gıda	49	24,5	62,0
	Cam ve Cam Ürünleri	43	21,5	83,5
	Demir-Çelik	33	16,5	100,0
	Total	200	100,0	
İşletmenin Çalışan Sayısı	55 Kişi	25	12,5	12,5
	63 Kişi	33	16,5	29,0
	90 Kişi	50	25,0	54,0
	100 Kişi	43	21,5	75,5
	130 Kişi	49	24,5	100,0
	Total	200	100,0	
İşletmenin Yaşı	27 Yıl	33	16,5	16,5
	30 Yıl	49	24,5	41,0
	44 Yıl	43	21,5	62,5
	45 Yıl	25	12,5	75,0
	50 Yıl	50	25,0	100,0
	Total	200	100,0	
Kaç Yıldır İşletmede Çalışıyor	2 yıl	6	3,0	3,0
	2-4 yıl	15	7,5	10,5
	4-6 yıl	43	21,5	32,0
	7-9 yıl	35	17,5	49,5
	10 yıldan fazla	101	50,5	100,0
	Total	200	100,0	
İşletmede Yer Aldığı Pozisyonu	Mühendis	7	3,5	3,5
	Bölüm Şefi	14	7,0	10,5
	Usta Başı	17	8,5	19,0
	İşçi	147	73,5	92,5
	Muhasebe	15	7,5	100,0
	Total	200	100,0	

VERİ TOPLAMA ARACININ GÜVENİRLİK VE GEÇERLİĞİ

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) yararlanılacak ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları sunulmuştur. Değerler içsel tutarlılığın oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Nepotizm	5'li ölçek (1-5 arası)	11	0,942
İş Tatmini	5'li ölçek (1-5 arası)	22	0,944

Faktör Analizi

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. Tablo 3.'de görüldüğü gibi araştırmada yer alan temel ölçeklerin **KMO değerlerinin tamamı 0.90'den büyüktür.** Bu değerlerin yüksek düzeyde çıkması değişkenlerin faktör analizine tabi tutulabileceğini ortaya koymaktadır. Barlett değerleri ise değişkenler arasındaki ilişkinin, analiz için elverişlilik derecesini ve sonuçların istatistiksel anlamlılık taşıdığına işaret etmektedir. Bu noktada KMO ve Barlett testi sonuçları araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğunu ve bunun sonucunda anlamlı gruplar oluşabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.Ölçeklerin Kaiser Meyer Olkin (KMO) Değerleri

Ölçekler	KMO değerleri	Barlett Testi Anlamlılık Değ.	P
Nepotizm	0,923	1,753	<.001
İş Tatmini	0,919	3,658	<.001

Bu araştırmanın temel değişkenlerinin yer aldığı ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek için öncelikle "açımlayıcı faktör analizinden" yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucu, en uygun çözümü bulmak amacıyla faktörlerin ***1'den büyük özdeğere sahip olmaları, faktör yüklerinin 0.50'den büyük olmaları*** ve ***faktör sayısının toplam varyansın 2/3'ünü açıklamasına*** dikkat edilmiştir. Nepotizm ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 4.'te, iş tatmini ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 5.'te özetlenmiştir. Değerlerin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 65,287 olan tek faktör nepotizm ve iş tatmini ile ilgili toplam varyansı % 73,956 olan 4 faktör oluşmuştur. Önceki çalışmalarda nepotizm üç faktörden oluşmuşken bu çalışmada tek faktör çıkmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 4. Nepotizm Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yükü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: Nepotizm	B7	,848	65,287	0,942	6,962
	B2	,844			
	B5	,843			
	B1	,815			
	B4	,815			
	B3	,810			
	B8	,787			
	B6	,774			
	B9	,748			
	B11	,737			
	B10	,716			

Tablo 5. İş Tatmini Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yükü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: Yükselme olanakları ve yönetimden tatmin	C16	,780	26,282	0,941	10,431
	C11	,773			
	C17	,756			
	C15	,717			
	C12	,711			
	C10	,703			
	C13	,673			
	C18	,615			
	C14	,594			
	C9	,571			
Faktör 2: İş arkadaşlarından tatmin	C19	,865	18,372	0,943	2,773
	C22	,862			
	C21	,861			
	C20	,829			
Faktör 3: İşin yapısından tatmin	C2	,860	16,254	0,944	1,842
	C1	,845			
	C3	,844			
	C4	,831			
Faktör 4: Ücret tatmini	C5	,841	13,048	0,945	1,224
	C6	,814			
	C8	,689			
	C7	,663			

Korelasyon Analizi

Araştırmanın temel amacı nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Yapılan faktör analizi ile bu temel kavramları oluşturan faktörler belirlenmiştir. Bu faktörler arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tek yönlü kuyruk testi ile yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir (Tablo 6.) ve sonuçlar çoğunlukla literatürde ki bulgularla

örtüşmektedir. Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık p<0,05 düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi

		Nepotizm	Yükselme olanakları ve yönetimden tatmin	İş arkadaşlarından tatmin	İşin yapısından tatmin	Ücret tatmini
Nepotizm	r	1,000	-0,388	-0,129	-0,245	-0,309
	p	,	0,008	0,006	0,000	0,003
Yükselme olanakl. ve yönetim. tatmin	r	-0,388	1,000	0,435	0,243	0,574
	p	0,000	,	0,000	0,001	0,000
İş arkadaşlarından tatmin	r	-0,129	0,435	1,000	0,263	0,637
	p	0,006	0,000	,	0,000	0,000
İşin yapısından tatmin	r	-0,245	0,243	0,263	1,000	0,564
	p	0,000	0,001	0,000	,	0,000
Ücret tatmini	R	-0,309	0,574	0,637	0,564	1,000
	P	0,003	0,000	0,000	0,000	,

Nepotizm toplam puanı ile yükselme olanakları ve yönetimden tatmin (% 38,8), iş arkadaşlarından tatmin (% 12,9), işin yapısından tatmin (% 24,5)ve ücret tatmini (% 30,9) toplam puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında ***negatif yönde anlamlı*** ilişki bulunmuştur. **Buna göre Nepotizm düzeyi arttıkça bir işletmenin iş tatmin boyutları olan yükselme olanakları ve yönetimden tatmin, iş arkadaşlarından tatmin, işin yapısından tatmin ve ücret tatmini azalmaktadır**. İş tatmin boyutları olan yükselme olanakları ve yönetimden tatmin ile iş arkadaşlarından tatmin (%43,5), işin yapısından tatmin (%24,3) ve ücret tatmini (%57,4) arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında ***pozitif yönde anlamlı*** ilişki bulunmuştur. İş arkadaşlarından tatmin ile işin yapısından tatmin (%26,3) ve ücret tatmini (%63,7) toplam puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında ***pozitif yönde anlamlı*** ilişki bulunmuştur.

Literatür araştırması ve açımlayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulmuş faktör yapılarının doğruluğunu görmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu aşamada öncelikli olarak faktör yapıları (alt faktörleri ve gözlenen değişkenleri ile hangilerinin hangileri altında yer aldığı) LISREL programına aktarılmıştır. Bulunan değerler Tablo 7. ve Tablo 8.'de sunulmuştur.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 7.Nepotizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum İndeksi	Kriterler	Kabul İçin Kesme Noktaları	Uyum İyiliği Sonuçları	
x^2 / df		0 < χ^2/df<2 mükemmel uyum	1,791	Mükemmel uyum
GFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uyum)	≥0,85 = kabul edilebilir uyum ≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uyum	0,95	Mükemmel uyum
AGFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uyum)	≥0,80 = kabul edilebilir uyum ≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uy.	0,92	İyi uyum
RMSEA	0(mükemmel uyum 1 (uyum yok)	≤0.05 =mükemmel uyum ≤0,06-0,08= iyi uyum ≤0,10 = zayıf uyum	0,065	İyi uyum
SRMR	0(mükemmel uyum 1 (uyum yok)	≤0,05 =mükemmel uyum ≤0,08 = iyi uyum ≤0,10 = vasat uy.	0,041	Mükemmel uyum
CFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uy.)	≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uyum	0,984	Mükemmel uyum
NNFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uy.)	≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uyum	0,975	Mükemmel uyum

Yukarıdaki değerler incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizi sonucunda nepotizm ölçeğinin mükemmel uyum iyiliği ve aşağıdaki değerler incelendiğinde de iş tatmini ölçeğinin yeterli uyum iyiliği değerleri ürettiği söylenebilir.

Tablo 8.İş Tatmini Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum İndeksi	Kriterler	Kabul İçin Kesme Noktaları	Uyum İyiliği Sonuçları	
x^2 / df		0 < χ^2/df<2 mükemmel uyum	2,239	İyi uyum
GFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uyum)	≥0,85 = kabul edilebilir uyum ≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uyum	0,90	İyi uyum
AGFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uyum)	≥0,80 = kabul edilebilir uyum ≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uy.	0,92	İyi uyum
RMSEA	0(mükemmel uyum 1 (uyum yok)	≤0.05 =mükemmel uyum ≤0,06-0,08= iyi uyum ≤0,10 = zayıf uyum	0,079	İyi uyum
SRMR	0(mükemmel uyum 1 (uyum yok)	≤0,05 =mükemmel uyum ≤0,08 = iyi uyum ≤0,10 = vasat uy.	0,052	İyi uyum
CFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uy.)	≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uyum	0,934	İyi uyum
NNFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uy.)	≥0,90 = iyi uyum ≥0,95 =mükemmel uyum	0,920	İyi uyum

Nepotizmin, İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi (Regresyon)

Değişken	Katsayı	T	P
Sabit	4,038	28,977	**0,000****
Nepotizm	-0,291	-3,514	**0,001****

Nepotizmin bağımsız, İş Tatmininin bağımlı değişken olduğu regresyon modelinde, model sabitinin katsayısı 4,038 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Nepotizm bağımsız değişkenindeki 1 birimlik artış İş Tatmininde 0,291 birimlik azalışa neden olmaktadır. Bu sonuç ile **"Aile işletmelerinde nepotizmin aile üyesi dışındaki çalışanların iş tatminine olumsuz etkisi vardır" temel hipotezi kabul edilmiştir.**

SONUÇ

Bu çalışmada aile işletmelerinde nepotizm ve bunun aile üyesi dışındaki diğer çalışanların işletmeye bağlılıklarındaki etkisi araştırılmıştır. Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde Cronbach alfa katsayısından yararlanılmıştır. **Ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları içsel tutarlılığın oldukça yüksek olduğunu göstermiştir (nepotizm 0,942 ve iş tatmini 0,944).** Faktör analizi yapılmadan önce veri matrisinin korelasyon düzeyi incelenmiştir. **KMO değerlerinin tamamı 0.90'den büyüktür.** Bu değerlerin yüksek düzeyde çıkması değişkenlerin faktör analizine tabi tutulabileceğini ortaya koymuştur. **Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 65,287 olan tek faktör nepotizm ve iş tatmini ile ilgili toplam varyansı % 73,956 olan dört faktör (Faktör 1: Yükselme olanakları ve yönetimden tatmin, Faktör 2: İş arkadaşlarından tatmin, Faktör 3: İşin yapısından tatmin, Faktör 4: Ücret tatmini) oluşmuştur.** Daha sonra nepotizm ile iş tatminin dört faktörü arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. **Buna göre Nepotizm düzeyi arttıkça bir işletmenin iş tatmin boyutları olan yükselme olanakları ve yönetimden tatmin, iş arkadaşlarından tatmin, işin yapısından tatmin ve ücret tatmini azalmaktadır. Nepotizm düzeyi arttıkça en çok yükselme olanakları ve yönetimden tatmin azalmaktadır.** Dolaysıyla literatür bilgilerini doğrular nitelikte sonuca ulaşılmıştır. Çünkü nepotizm arttıkça aile üyesi dışındaki çalışanlar çoğunlukla kendilerine yükselme olanakları bulamamakta ve yönetimle çeşitli sorunlar yaşayarak önce kendilerini soyutlayarak sonrasında da işten ayrılma yolunu seçmektedirler. Doğrulayıcı faktör analizi ile açımlayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda nepotizm ölçeğinin mükemmel uyum iyiliği ve iş tatmini ölçeğinin yeterli

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

uyum iyiliği değerleri ürettiği görülmüştür. Bu sonuçlar açımlayıcı faktör analizi sonuçlarını doğrular niteliktedir. Yapılan regresyon analizinde nepotizm bağımsız değişken ve iş tatmini bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Analiz sonucunda Nepotizm bağımsız değişkenindeki 1 birimlik artış İş Tatmininde 0,291 birimlik azalışa neden olmaktadır. Bu sonuç ile **"Aile işletmelerinde nepotizmin aile üyesi dışındaki çalışanların iş tatminine olumsuz etkisi vardır" temel hipotezi kabul edilmiştir.**

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda işletmelere şu öneriler yapılabilir:

✓ Yöneticilerin aile ve aile dışı üyelere karşı adil bir davranış tarzı benimsemesi ve adalet algılarını zedelemeyecek bir ücret ve terfi sistemini oluşturmaları aile üyeleri dışında çalışanlarda ortaya çıkabilecek iş tatminsizliğini en az düzeye indirilmesini sağlayacaktır.

✓ Yöneticiler örgüt kültürünü güçlendirerek çalışanlar arasında bütünlük sağlamalıdırlar.

✓ Bu aile işletmelerine, kurumsallaşma önerilebilir. Çünkü kurumsallaşma, işletmelerin sürdürülebilirliğini ön planda tutan, işlerin yürütülmesinde ve sorumlulukların belirlenmesinde kişisellikten uzaklaşmış örgütlere dönüştürme çabalarıdır.

KAYNAKÇA

Abdalla H.F., Maghrabi A.S. ve Raggad B.G., 1998, "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism, A Cross-Cultural Study", ***International Journal of Manpower,*** Vol: 19, No: 8, pp. 554-570.

Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S. ve Al-Dabbagh, T.H., 1994, "Research note: Assessing the effect of nepotism on human resource managers", ***International Journal of Manpower,*** Vol: 15, No: 1, pp.60-68.

Asunakutlu T. ve Avcı U., 2010, "Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", ***Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,*** Yıl: 2010, Cilt: 15, Sayı: 2, s.93-109.

Ateş, Ö., 2005, ***Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik***, Ankara Sanayi Odası Yayını, Yayın No:56, Ankara, Haziran.

Bertrand M. ve Sclioar A., 2006, "The Role of Family in Family Firms", ***Journal of Economic Perspectives,*** Vol: 20, No: 2, Spring, pp. 78-79.

Chua J. H., Chrisman J. J. and Sharma P., 2003, "Succession and Nonsuccession Concerns of Family Firms and Agency Relationship with Nonfamily Managers", ***Family Business Review***, Vol: 16, No: 2, pp.89- 107.

Craig J. B. L. ve Moores K., 2006, "A 10-Year Longitudinal Investigation of Strategy, Systems, and Environment on Innovation in Family Firms", ***Family Business Review,*** Vol: 19, No: 1, pp.1-10.

Erdirençelebi M., 2012, ***Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Gerçekleşmesi İle Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Kuşaklar Arası Farklılıklar***, S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.

Ergin C., 1997, "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", ***Türk Psikoloji Dergisi,*** 12(39), s.25-36.

Ford R. ve McLaughin F., 1985, "Nepotism", ***Personnel Journal,*** September, 64,pp57-61.

Grote J., 2003, "Conflicting Generations: A New Theory of Family Business Rivalry", ***Family Business Review,*** Vol:16, No: 2, June, pp. 113-124.

İlter, H. M., 2001, ***Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve KOBİ'lerin Yönetim Sorunları***, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2001- 19, İstanbul.

Kırım A., 2007, ***Aile Şirketlerinin Yönetimi,*** Sistem Yayıncılık: 293, Yönetim Dizisi, Sistem Yayıncılık A.Ş., 4. Baskı, İstanbul.

Koçel T., 2010, ***İşletme Yöneticiliği***, Genişletilmiş 12.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Nisan.

Lee S., 2000, ***A Historical Case Study of The Survavil A Fourth Generation Family Business,*** Capella University, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, August.

Neubauer H., 2003, "The Dynamics of Succession in Family Businesses in Western European Countries", ***Family Business Review***, Vol: 16, Issue: 4, pp. 269- 282.

Ören, K., 2007, "Sosyal Sermayede Güven Unsuru Performansına Etkisi", ***Kamu-İş***, Cilt: 9, Sayı: l, ss.71-90.

Özler H., Özler D.E. ve Gümüştekin G. E., 2007, "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma", ***Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, Vol: 17, 2007, s. 437-450.

Pratt J. H. ve Davıs J. A., 1986, "Measurement and Evaluation of the Population of Family-owned and Home-based Business", ***US Small Business Administration Report,*** No: 9202-AER-85, Washington, DC Goverment Printing Office.

Sağlam N., 2003, "Aile İşletmelerinde Yeniden Yapılanma", http://www.eso-es.net/kurumsal/download/necdet_hoca.doc, Erişim Tarihi: 05.05.2007.

Sakarya Ş., 2006, "Aile İşletmelerinin Finansman Sorunlarının Çözümünde Halka Açılma: İMKB Üzerine Bir İnceleme", ***2.Aile İşletmeleri Kongresi,*** Kongre Kitabı, İstanbul, 14-15 Nisan, s. 623-634.

Schneider B. ve Dachler H.P., 1978, "A note on the stability of the job descriptive index", ***Journal of Applied Psychology***, Vol: 63, No: 5, pp.650-653.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Vural B. A. ve Sohodol Ç., 2004, " Aile İşletmelerinde Kurumsal Kültür: Avantajlar-Dezavantajlar ve Öneriler Üzerine Bir Çalışma", *İstanbul Kültür Üniversitesi*, ***1. Aile İşletmeleri Kongresi,*** *Kongre Kitabı*, 17-18 Nisan, İstanbul, s.325- 332.

4. OTURUM

TÜKENMİŞLİK VE SAĞLIK SEKTÖRÜ

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Stresle Başa Çıkma Tutumunun Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Mahmut AKBOLAT, Abdurrahman AKAR

Sağlık Çalışanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği

M. Fikret ATEŞ, İsmail TOKMAK, Hakan TURGUT

Sağlık İşletmelerinde Aşırı Çalışmanın Neden Olduğu Sağlık Problemleri (Karoshi)

Murat KOÇYİĞİT, M. Burak ÜNLÜÖNEN

STRESLE BAŞA ÇIKMA TUTUMUNUN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT[1]
Abdurrahman AKAR[2]

Özet

Tükenmişlik Freudenberger tarafından "başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" olarak tanımlamaktadır. Sağlık kurumları, emek yoğun birer işletme olduğu için, sağlık personelinin yaşayacağı stres ve tükenmişlik durumları, sunulan sağlık hizmetinin kalitesini büyük oranda etkilemektedir. Tükenmişlikle ilgili yapılmış olan çalışmalarda daha çok iş koşulları, sosyodemografik özellikler gibi çevresel nedenler irdelenmiştir. Bireysel özelliklerin arka planda tutulduğu, yapılan çalışmaların ise yeterince aydınlatıcı olmadığı görülmüştür. Bu çalışmada bireysel özelliklerin ön planda tutulması amacından yola çıkarak, başa çıkma tutumlarının tükenmişlikle olan ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bir kamu hastanesinde 137 sağlık çalışanının sosyodemografik özellikleri, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) puanları ve Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE) puanları değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda duygusal tükenmişlik puanlarının, sorun odaklı başa çıkma alt ölçek puanları ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bireysel özelliklerin ve kişilik yapısının ayrıntılandırıldığı ve tükenmişlikle ilişkilerinin incelendiği geniş katılımlı çalışmalara ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: Başa çıkma, Stres, Tükenmişlik

GİRİŞ

İş hayatı üzerine olumsuz etkisi nedeni ile iş/güç kaybına neden olan tükenmişlik sendromu önemli bir halk sağlığı sorunu olarak kabul edilmektedir. Herbert Freudenberger (1974) tarafından "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger Herbert J, 1974). Başka bireylerle direk ilişki halinde olan insan odaklı mesleklerde (eğitim çalışanları, sağlık hizmetleri çalışanları) tükenmişlik, sunulan hizmet kalitesine etki ettiği uzun zamandır kabul edilmektedir (Maslach C, Goldberg J, 1998). Bunun olası nedenleri arasında stres önemli bir yer tutmaktadır. İnsan odaklı mesleklerde

[1] Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi, makbolat@sakarya.edu.tr
[2] Fizik Öğretmeni, aakar77@gmail.com

çalışanların, iş yerinde maruz kaldığı stresi iyi yönetebilmesi ve stresle sağlıklı bir şekilde başa çıkabilmesi gerekmektedir. Kişinin stresle başa çıkması kişiye özgün başa çıkma tutumları ile ilgilidir.

Tükenmişlik kavramı için kabul gören en kapsamlı tanımlama Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik "*işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansıması ile oluşan bir sendrom*"dur (Maslach C, Jackson S.E, 1981). Daha basit bir tanımla ile şöyle özetlenmektedir; "işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir" (Maslach C, Zımbardo G, 1982, Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP, 2001). Maslach ve Jackson'un üç faktörlü tükenmişlik modeli (duygusal tükenmişlik sendromu, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) kabul gören en önemli kuramlardan bir tanesidir (Maslach C, Jackson S.E, 1981).

Duygusal tükenme, tükenmişliğin, kişisel stres cevapları olarak karakterize edilen boyutudur (Budak G, Sürgevil O, 2005). Bazı araştırmacılar tarafından tükenmişliğin ilk bulgusu, bazıları tarafından ise en önemli bulgusu olarak tanımlanmaktadır (Sucuoğlu B, Kuloğlu N, (1996), Kaçmaz N, 2005). Özellikle diğer insanlarla ilişkide bulunan çalışanlar tarafından hissedilen, duygusal açıdan zorlanma ve tükenme halidir (Eren V, Duma F, 2006). Kişide sosyal işlevsellikte azalma olur, sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanır, kişide stres bulguları ön plandadır (10 Lingard H, (2003), Cordes CL, Dougherty TW, 1993).

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası ilişkiler boyutunu oluşturur. Hizmet verilen kişilerin birer nesne olarak görmesi ve kişiler arası ilişlilerde duygusal küntlük, umursamazlık şeklinde tanımlanabilir (Budak G, Sürgevil O, 2005).

Kişisel başarı hissi azalması, kişilerin kendisini olumsuz olarak değerlendirmesini ifade eder. Kişi kendini başarısız, yetersiz olarak görmektedir (Kurçer MA, 2005). Bu durum benlik saygısında azalmanın bir yansıması şeklinde de değerlendirilmektedir (Seta CE, Paulus PB, Baron RA, 2000).

Tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında ele alınabilir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumu, informal ilişkiler yürüttüğü bireyler ve üstlerinden gördüğü destek gibi nedenler kişisel nedenler başlığı altında incelenmektedir (Akbolat M, Işık O, 2009). İşin niteliği, çalışılan örgüt tipi, haftalık çalışma süresi, örgütün özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılamama, örgüt içi ilişkiler, örgüt iklimi, ekonomik ve toplumsal nedenlerin ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak ele alındığı görülmektedir (Izgar H. 2001).

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örneklem

Bu çalışmada, sağlık kuruluşlarında çalışanların stres ile başa çıkma tutumlarının tükenmişlikle olan ilişkisini ortaya koymak amaçlandı. Araştırma, Eskişehir İl merkezinde faaliyette bulunan bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 137 çalışanla gerçekleştirildi. Gönüllülerin çalışmaya katılmak için onayı alındıktan sonra üç adet veri formu (Sosyodemografik veri toplama formu, başa çıkma tutumları ölçeği formu ve tükenmişlik ölçeği) kullanıldı.

Ölçümler

Bilgi Toplama Formu: Araştırmacılar tarafından demografik verilerin belirlenmesi amacı ile hazırlandı. Bilgi toplama Formu; katılımcıların yaşı, eğitim durumu, medeni durum, çalışma yılı, görev yaptığı bölüm, çocuk sayısı, sigara, alkol kullanma, gelir düzeyi, iş ortamının stres düzeyini belirleyecek şekilde çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktaydı.

Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE): Ölçeğin özgün şekli Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçekte tükenmişlik üç boyutta değerlendirilmektedir. Bunlar: duygusal tükenmişlik (DT), kişisel başarı (KB) ve duyarsızlaşmadır (D). Ölçek 9'u duygusal tükenmişliği, 8'i kişisel başarıyı ve 5'i duyarsızlaşmayı değerlendirmek üzere toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte değerlendirme sırasında DT ve D'yi ilgilendiren maddeler düz puanlanırken (hiçbir zaman=0, çok nadir=1, bazen=2, çoğu zaman=3, her zaman=4), KB'yi ilgilendiren maddeler ters puanlanmaktadır (hiçbir zaman=4, çok nadir=3, bazen=2, çoğu zaman=1, her zaman=0). Dolayısı ile DT, D puanlarının yüksek olması ve KB puanlarının düşük olması tükenmişlik lehine değerlendirilmektedir (Ergin C, 1992).

Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE); 1989'da Carver ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek toplam 60 sorudan oluşan bir öz bildirim ölçeğidir (Carver SC, Scheier FM, Weintraub KJ, 1989). 15 alt ölçek içermekte olup her alt ölçek dört sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışması Ağargün ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (Ağargün MY, Beşiroğlu L, Kıran ÜK, Özer ÖA, Kara H, 2005). Ölçek şu şekilde bir açıklama paragrafıyla başlar: "Bu ölçek yardımıyla insanların günlük yaşamlarında güç veya bunaltı verici olaylarla ya da sorunlarla karşılaştıkları zaman nasıl tepki verdiklerini araştırmayı amaçlıyoruz. İnsanların karşılaştıkları sorunlarla baş etmelerinin çok sayıda yolu olabilir. Ancak yine de siz seçenekleri bir sorunla karşılaştığınızda, genel olarak ne yaptığınızı ya da nasıl davrandığınızı düşünerek işaretlemeye çalışın. Seçenekleri işaretlerken bir öncekinden bağımsız düşünmeye özen gösterin." Altmış farklı durum dört seçenek üzerinden yanıtlandırılır. Bu yanıtlar: 1=Asla böyle bir şey yapmam; 2=Çok az böyle yaparım; 3=Orta derecede böyle yaparım; 4=Çoğunlukla böyle yaparım.

Ölçek 60 soru ve 15 alt ölçekten oluşmuştur. Her alt ölçek dörder sorudan oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerin her biri ayrı bir başa çıkma tutumu hakkında bilgi verir. Sonuç olarak alt ölçeklerden alınacak puanların yüksekliği hangi başa çıkma tutumunun kişi tarafından daha çok kullanıldığı hakkında yorum yapma olasılığı verir. Bu 15 başa çıkma tutumu ya da alt ölçek şunlardır: 1. Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, 2. Zihinsel boş verme, 3. Soruna odaklanma ve duyguları açı ğ a vurma, 4. Yararlı sosyal destek kullanımı, 5.Aktif başa çıkma, 6. İnkar, 7. Dini olarak başa çıkma, 8.Şakaya vurma, 9. Davranışsal olarak boş verme, 10. Geri durma, 11. Duygusal sosyal destek kullanımı, 12. Madde kullanımı, 13. Kabullenme, 14. Diğer meşguliyetleri bastırma, 15. Plan yapma

İstatistiksel Değerlendirme

Tanımlayıcı istatistiklerde frekans dağılımları, sürekli analizler için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar aritmetik ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. Meslek gruplarının tükenmişlik ve başa çıkma tutumları açısından karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanıldı, posthoc değerlendirme Tukey testi ile yapıldı. Başa çıkma tutumları değişkenlerinin tükenmişlik ile olan ilişkileri pearson korelasyon analizi ile ölçüldü. $p<0.05$ olması istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

BULGULAR

Çalışmaya 32 doktor, 67 hemşire ve 38 hasta bakıcı/sağlık memuru olmak üzere 137 gönüllü alındı. 5 gönüllü verilerinin eksik olması nedeni ile çalışmaya alınmadı. Yaş ortalaması 38.63± 5.54 yıl olan olguların 62'si erkek, 75'i ise kadındı. Gönüllülere ait sosyodemografik verilere Tablo I'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Olgularının Bazı Sosyodemografik Özellikleri

Yaş; Ort.±SS (aralık)	38.63 ± 5.54 (28-51)
Cinsiyet; % (n)	
Erkek	45.2 (62)
Kadın	54.8 (75)
Medeni Durum; % (n)	
Evli	68.6 (94)
Bekar	31.4 (43)
Çocuk Sayısı; % (n)	
Yok	38.0 (52)
Tek çocuk	41.6 (57)
≥ 2	20.4 (28)
Mesleki Tecrübe (yıl); % (n)	
< 10 yıl	19.7 (27)
10-20 yıl	56.2 (77)
> 20 yıl	24.1 (33)
Statü; % (n)	
Doktor	23.4 (32)
Hemşire	48.9 (67)

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Hasta bakıcı/sağlık memuru	27.7 (38)
Eğitim Durumu; % (n)	
Lise	8.0 (11)
Ön lisans	47.4 (65)
Lisans	21.2 (29)
Lisansüstü	23.4 (32)
Sigara; % (n)	
Var	24.1 (33)
Yok	75.9 (104)

Tükenmişlik puanları ile başa çıkma tutumları arasındaki ilişki incelendiğinde (Tablo II.); Duygusal tükenmişlik puanlarının aktif başa çıkma (r:-0.409, p:0.025), plan yapma (r:-0.401, p:0.028), diğer meşguliyetleri bastırma (r:-0.426, p:0.019), pozitif yeniden yorumlama (r:-0.458, p:0.011), kabullenme (r:-0.416, p:0.022) alt ölçek puanları arasında negatif korelasyon bulundu. Tükenmişliğin alt bileşenlerinden kişisel başarı puanları ve duyarsızlaşma puanlarının başa çıkma tutumları ile ilişkilerinin olmadığı, ancak duygusal tükenmişlik alt bileşen puanlarının başa çıkma tutumları ile yakın ilişkili olduğu bulundu.

Tablo 2. Çalışmaya katılan olguların başa çıkma tutumları değerlendirme ölçeği (COPE) ile Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) puanları arasındaki ilişki

COPE	İstatistik	MTE-DT	MTE-D	MTE-KB
Aktif başa çıkma	r	-.409*	-.225	-.301
	p	.025	.232	.105
Plan yapma	r	-.401*	-.127	-.303
	p	.028	.502	.104
Geri durma	r	-.246	-.092	.059
	p	.191	.627	.756
Yararlı sosyal destek kullanımı	r	-.012	-.022	.203
	p	.951	.910	.282
Diğer meşguliyetleri bastırma	r	-.426*	.048	-.243
	p	.019	.803	.196
Pozitif yeniden yorumlama	r	-,458*	-,037	-,249
	p	,011	,846	,184
Dini olarak başa çıkma	r	-.117	-.224	-.067
	p	.540	.234	.725
Mizah	r	-.123	.068	.169
	p	.518	.720	.373

Kabullenme	r	-.416*	.062	.011
	p	.022	.744	.955
Duygusal sosyal destek kullanımı	r	.121	-.184	.254
	p	.527	.331	.176
Soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma	r	-.047	-.141	-.090
	p	.806	.456	.637
İnkar	r	.064	.015	.030
	p	.738	.938	.877
Davranışsal boş verme	r	.183	.177	.094
	p	.333	.349	.622
Zihinsel boş verme	r	-.030	-.149	-.082
	p	.874	.432	.666
Madde kullanımı	r	.122	.163	.222
	p	.519	.388	.239

*P<0,05

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tükenmişliği etkileyen faktörlerle ilgili yapılmış olan çalışmalarda; Maslach (2003) tükenmişliğin stres oluşturan etkenlere karşı gelişmiş psikolojik bir durum olduğunu savunmuştur. Ancak benzer strese maruz kalanlarda tükenmişlik ve tükenmişlik belirtileri farklılık göstermektedir. Bunun olası en önemli nedeni kişisel stresi tolere etme kapasitesidir. Kişilerin strese vereceği yanıtı kişinin başa çıkma tutumları belirlemektedir. Çalışma hayatında bireyselleşmenin ön plana çıktığı günümüzde, bireysel özelliklerin tükenmişlik üzerine olan etkisinin araştırılması ihtiyaç haline gelmiştir. Çalışmamız bu ihtiyaca yanıt olarak planlanmıştır.

Çalışmamızda özetle duygusal tükenmişliğin özellikle sorun odaklı başa çıkma tutumları (aktif başa çıkma, plan yapma, diğer meşguliyetleri bastırma) ile yakın ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Daha önce yapılmış olan çalışmalarda da duygusal tükenmişliğin tükenmişlik sendromunun stresle ilgili olan boyutu olduğu bulunmuştur (Budak G, Sürgevil O, 2005).

Stres yaratan durum ya da olayı gerçekçi bir biçimde değerlendirebilen, sorun odaklı başa çıkma yollarını daha sık kullanan ve başa çıkma davranışları repartuarı geniş olan, benlik saygısı düzeyi yüksek kişilerin, strese karşı daha dayanıklı oldukları görülmüştür (Tuğrul CD, 2000).

Sorun odaklı başa çıkma; kişinin stres oluşturan etkeni doğru algılayıp, etkin bir biçimde çözüm bulmaya çalışmasıdır. Kişi sadece problemin değil, çevre koşullarının ve kendi yeteneklerinin de farkındadır. Kişinin bu stratejiyi beceriyle nasıl uygulayacağı, deneyim ve kendini değerlendirme kapasitesine bağlıdır (Lazarus RS, 1991). Sorun odaklı başa çıkma becerileri yetersizliğinin tükenmişlikle yakın ilişkili

bulunması beklenen bir sonuçtur. Ancak bu ilişkinin sadece duygusal tükenmişlikle ilişkili olması ilginç bulunmuştur. Kişilik özelliklerinin ve başa çıkma tutumlarının tükenmişlikle olan ilişkilerinin ayrıntılı olarak inceleneceği, geniş katılımlı çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu ve benzer nitelikteki çalışmalar çalışanların bireysel özellikleri hakkındaki farkındalıklarının arttırılmasının iş verimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ağargün M.Y., L. Beşiroğlu, Ü.K. Kıran, Ö. A. Özer, H. Kara (2005). "COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik özelliklere ilişkin bir ön çalışma", Anadolu Psikiyatri Dergisi. 6(4): 221-226.

Akbolat, M. ve O. Işık (2009) "Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri". Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 11(2): 230-254.

Budak, G. ve Sürgevil (2005). "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi. 20(2): 95-108.

Carver, S.C., M. F. Scheier ve J. K. Weintraub (1989), "Assessing coping strategies: A theoretically based approach", Journal of Personality and Social Psychology. 56(2): 267-283.

Cordes, C. L. ve T. W. Dougherty (1993). "A Review and an Integration of Research on Job Burnout" Academy of Management Review. 18(4): 621-656.

Eren V. ve F. Durna (2006). "Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme". Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10(9): 40-51.

Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", R Bayraktar, İ Dağ (Ed), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını. ss.143-154.

Freudenberger, H. J. (1974), "Staff Burn-Out". Journal of Social Issues. 30(1): 159-165.

Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaçmaz, N. (2005). "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu". İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi. 68(1): 29-32.

Kurçer, M. A. (2005), "Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri". Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 2(3): 10-15.

Lazarus, R. S. (1991), "Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion". American Psychologist. 46(8): 819-834.

Lingard, H. (2003). "The Impact of Individual and Job Characteristics on Burnout Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover". Construction Management and Economics, sayı: 21(1): 69-80.

Maslach, C, S. E. Jackson (1986). Maslach Burnout Inventory: Manual. (2nd), Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. (1982). Burnout – The Cost of Caring. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.,

Maslach, C. ve J. Goldberg (1998). "Prevention of Burnout: New Perspectives". Applied & Preventive Psychology. 7(1): 63-74.

Maslach, C. ve S. E. Jackson (1981). "The Measurement of Experienced Burnout". Journal of Occupational Behaviour. 2(2): 99-113.

Maslach, C., W.B. Schaufeli ve M.P. Leiter (2001). "Job Burnout", Annual Review Psychology, 52(1): 397-422.

Seta, C.E., P.B. Paulus, R.A. Baron (2000). Effective Human Relations A Guide to people at Work, Fourth Edition, USA: Alllyn and Bacon.

Sucuoğlu, B. ve N. Kuloğlu (1996), "Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi". Türk Psikoloji Dergisi. 11(36): 44-60.

Tuğrul, C. D. (2000). "Stres ve depresyon". Psikiyatri Dünyası. (4): 12-17.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ

Dr. M. Fikret ATEŞ[1]
Dr. İsmail TOKMAK[2]
Yrd. Doç. Dr. Hakan TURGUT[3]

Özet

Bu çalışmada, çalışanların mesleki doyumlarının, örgütsel bağlılıklarına ve tükenmişlik düzeylerine bir etkisinin bulunup bulunmadığı ile örgütsel bağlılığın, mesleki doyum -tükenmişlik ilişkisinde bir aracılık rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda mesleki doyumun, örgütsel bağlılığı pozitif, tükenmişliği ise negatif yönde etkilediği, örgütsel bağlılığın genel olarak tükenmişliği negatif yönde etkilediği, ancak alt boyutlardan devam bağlılığının, duygusal tükenme ve duyarsızlığı artırdığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılığın mesleki doyum – tükenmişlik ilişkisinde kısmi aracılık rolünün bulunduğu ortaya konulmuştur.

GİRİŞ

Günümüz koşullarında çalışanlar zaman zaman yapmayı arzuladıkları mesleklerin dışında farklı meslekleri seçebilmekte veya sevdikleri bir mesleği seçmelerine rağmen ilerleyen mesleki yaşamlarında mesleklerinden istenilen doyumu elde edemeyebilmektedirler. Yazında mesleki doyumla ilgili daha çok karşılaştırma analizleri kullanılarak (cinsiyete göre, yaş gruplarına göre vb.) yapılmış çalışmalara ulaşılmıştır. Oysa örgütlerin temel unsurları kabul edilen çalışanların mesleki doyum düzeylerinin farklı örgütsel veya bireysel değişkenleri etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda mesleki doyumun en çok etkileyebileceği değişkenlerden birisinin çalışanların mesleklerini icra ettikleri örgüte yönelik bağlılıklarının bir diğerinin ise çalışanların tükenmişlik düzeylerinin olabileceği değerlendirilmiş ve çalışmanın amacı; "çalışanların mesleki doyum düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına ve tükenmişlik düzeylerine bir etkisinin bulunup bulunmadığını incelemek" olarak belirlenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada incelenecek değişkenlerin kısaca tanımlarına bakacak olursak; mesleki doyum, bir işgörenin işini ya da mesleki yaşamını değerlendirme sonucunda

[1] Başkent Üniversitesi, mfates@baskent.edu.tr
[2] Milli Savunma Bakanlığı, ismail_tokmak@yahoo.com
[3] Başkent Üniversitesi, hturgut@baskent.edu.tr

duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumu ifade eder (Başaran, 1992:179). Ayrıca, olumlu bir duygusal tepkinin oluşabilmesi için, mesleğin işgörenin sahip olduğu değer yargılarına uygun olması gerekir (Erdogan, 1999:231) Örgütsel bağlılık ise; kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine ve onların gerçekleşmesine katkıda bulunan, örgütün amaçlarına bağlılık, hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adama duygu ve tutumları olarak ifade edilebilir (Eren, 2012:555).

Tükenmişlik; işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansıması ile oluşan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Bu tanımlamalara müteakip araştırmada sınanacak hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: *Mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*
Hipotez 2: *Mesleki doyum ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*
Hipotez 3: *Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*
Hipotez 4: *Örgütsel bağlılığın, mesleki doyum-tükenmişlik arasında aracılık rolü vardır.*

YÖNTEM

Katılımcılar

Araştırmaya, Ankara bulunan bir kamu hastanesinde görevli 489 sağlık çalışanından 315'i katılmıştır. Katılımcıların, %63,5'i (N=200) kadın, %36,5'i (N=115) erkektir. %77.5'i (N=244) evli, % 22,5'i bekar veya boşanmıştır. %96,8'i (N=305) önlisans ve üstü eğitim seviyesinde, lise ve altı eğitim seviyesindedir. Yaş ortalaması 35,48 (ss=6,38) yıl, meslekteki tecrübelerinin ortalaması 13,57 (ss=6,88) yıl ve halen görevli oldukları hastanedeki çalışma sürelerinin ortalaması ise 8,85 (ss=6,05) yıldır. Katılımcıların mesleki dağılımları ise şu şekildedir: %15,2 (N=48) doktor, %60'ı (N=189) hemşire, %9,8 (N=31) teknik personel (sağlık teknisyeni, laborant vb.), %7,3(N=23) idari personel (tıbbi sekreter, hastane yöneticisi vb.), %5,1 (N=16) hasta bakıcı, %2,5 diğer (diyetisyen, fizyoterapist, ambulans şoförü vb.).

Ölçüm Araçları

Verilerin toplanması için oluşturulan anket formunda; mesleki doyum için Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1998) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği, örgütsel bağlılık için Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, tükenmişlik için ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile katılımcıları tanımlayıcı sorular bulunmaktadır. Anket formları elden hastane çalışanlarına dağıtılarak katılımları sağlanmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda; mesleki doyum (MD) ölçeği, niteliklere uygunluk (NU) ve gelişme isteği (Gİ) adlarında iki faktör altında, örgütsel bağlılık (ÖB) ölçeği; duygusal bağlılık (DUB), devam bağlılığı (DEB) ve normatif bağlılık (NOB) adlı üç faktör altında ve son olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri(MTE) ise duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (DY) ve kişisel başarı(KB) olmak üzere üç faktör altında toplanmıştır. Ölçeklerin faktör yüklerinin özetleri ile Cronbach Alpha katsayıları Tablo.1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Katsayıları

Mesleki Doyum Ölçeği (α =0,86)			Örgütsel Bağlılık Ölçeği (α =0,85)			Maslach Tükenmişlik Envanteri (α =0,89)		
Faktör	Fak. Yük.	α	Faktör	Fak. Yük.	α	Faktör	Fak. Yük.	α
NU	0,43-0,74	0,87	DUB	0,55-0,68	0,81	DT	0,52-0,81	0,90
Gİ	0,56-0,81	0,84	DEB	0,46-0,84	0,89	DY	0,48-0,74	0,88
			NOB	0,51-0,79	0,83	KB	0,64-0,83	0,91

BULGULAR

İlk üç hipotezin sınanması maksadıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına ilişkin özet bilgiler Tablo 2'de verilmiştir. Bu kapsamda; Hipotez 1, 2 ve 3 kısmen desteklenmektedir.

Tablo.2 Regresyon Analizleri Özetleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R^2	ΔR^2	F	p	β		t	
							NU	GI	NU	GI
Hipotez	DUB	,790	,624	,621	258,439	,000	,779**	,027	16,888	,577
NU,Gİ	DEB	,389	,152	,146	27,894	,000	,311**	-,222**	7,453	-5,225
	NOB	,756	,571	,569	207,991	,000	,731**	,054	16,237	1,187
Hipotez	DT	,807	,651	,648	290,641	,000	-1,132**	-,047	-17,833	-,725
NU,Gİ	DY	,716	,513	,510	164,174	,000	-,488**	-,570**	-7,049	-8,094
	KB	,708	,501	,498	156,504	,000	-,286**	-,462**	-5,681	-9,032
Hipotez3							DUB	DEB	NOB	DUB	DEB	NOB
DUB, DEB, NOB	DT	,759	,577	,572	141,144	,000	-,543**	,367**	-	-	3,219	-
	DY	,602	,363	,357	59,048	,000	-,600**	,529**	-,403**	-	4,102	-
	KB	,706	,498	,493	102,856	,000	-,769**	-,725**	,054	-8,258	-8,809	,493

*p<0,05 **p<0,01

MD ile TÜK arasında ÖB'nin aracılık etkisinin belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen şartları test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizleri yapılmış olup elde edilen bulguların özeti Tablo 3'te verilmiştir. Bu sonuçlar ışığında Hipotez 4 kabul edilmiştir.

Tablo.3 Aracılık Etkisine Yönelik Regresyon Analizlerinin Özetleri

RegresyonModelleri	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R^2	ΔR^2	F	p	β		t	
Model 1	MD	ÖB	,591	,349	,347	167,757	,000	,423		12,952	
Model 2	MD	TÜK	,704	,495	,494	307,231	,000	-,431		-17,528	
Model 3	MD, ÖB	TÜK	,754	,568	,565	205,084	,000	β		T	
								MD	ÖB	MD	ÖB
								-,310	-,285	-10,983	-7,242

*p<0,05 **p<0,01

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma sonucunda ulaşılan bulgulara göre; çalışanların mesleklerindeki etkinlikler sahip oldukları niteliklerle ne kadar uyumlu olursa; çalışmış oldukları örgütlere yönelik bağlılıkları o oranda yüksek olabilmektedir. Çalışanların mesleki doyumlarının bir alt boyutu da gelişim fırsatlarının olup olmadığıdır. Çalışanlar, mesleklerinin kendilerine gelişim fırsatları yarattığını değerlendiriyorlarsa bu durum onların mesleki doyumlarını artırmaktadır. Gelişim fırsatları arayışlarının arttığı durumda çalışanların örgüte karşı devam bağlılıkları azalmaktadır.

Mesleki doyumla tükenmişlik ilişkisinde ise; çalışanların, mesleki etkinlikleri ile uyumlu niteliklere sahip olduklarını düşünmeleri, tükenmişliklerini bütün boyutları ile azaltmaktadır. Benzer şekilde çalışanların gelişim isteklerini karşılayacak bir mesleki ortamın bulunması işyerinde duyarsızlaşmayı ve kişisel başarısızlık hissini azaltmaktadır.

Çalışanların örgütlerine karşı duygusal ve normatif bağlılıkları tükenmişliklerini azalmaktadır. Buna karşılık devam bağlılığı duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırmakta, kişisel başarısızlık hissini azaltmaktadır. Bunun sebebinin de devam bağlılığında kişilerin örgüte karşı bağlılığının daha çok örgütte elde edilmiş olan kazanımlarından kaynaklanması ve bu bağlılığın da duygusal ve normatif bağlılığa nazaran zayıf olmasından ileri geldiği değerlendirilmektedir.

Son olarak mesleki doyum-tükenmişlik ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda mesleki doyum düzeyindeki artışın gerek doğrudan gerekse örgütsel bağlılık aracılığıyla tükenmişlik düzeyini azalttığı görülmüştür. Buna göre örgütsel bağlılık mesleki doyum ile tükenmişlik arasında kısmi aracılık etkisi göstermektedir.

Yazında mesleki doyum ile çalışmalar sınırlı olup daha çok bireysel değişkenlerin mesleki doyum üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışmada öncelikle mesleki doyumun, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ile ilişkisinin, müteakiben örgütsel bağlılığın aracılık rolünün ortaya konularak yazına katı sağlandığı değerlendirilmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Bu bulguların yanında çalışmamız bazı sınırlılıklar içermektedir. Öncelikle araştırmada kullanılan örneklem bir sınırlılık yaratmaktadır. Bir diğer sınırlılık ise araştırmanın anket formundan elde edilen kesitsel veri ile gerçekleştirilmiş olmasıdır.

KAYNAKÇA

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

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: 1173-1182.

Basaran, E. (1992) "Yönetimde İnsan İliskileri Yönetsel Davranıs", Kadıoğlu Matbaası, Ankara,.

Baysal, A.C. ve Paksoy M. (1999), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28 (1), ss. 7 15.

Erdogan, İ., (1999) "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No: 5, İstanbul.

Eren, E. (2012), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Onüçüncü Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı,143-154.

Kuzgun, Y., Sevim. S.A. ve Hamamcı, Z. (1998). "Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi", Türk PDR Dergisi, Sayı:11, 14-18.

Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout",Journal of Occupational Behaviour, 2: 99-113.

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE AŞIRI ÇALIŞMANIN NEDEN OLDUĞU SAĞLIK PROBLEMLERİ(KAROSHİ)

Öğr. Gör. Murat KOÇYİĞİT[1]
Arş. Gör. M. Burak ÜNLÜÖNEN[2]

Özet

Aşırı-yoğun çalışmaktan yani işten kaynaklanan ölüm anlamına gelen karoshi, ilk kez 1970'li yılların sonlarında Japonya'da tanımlanmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın problemi; Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan personelin aşırı ve yoğun çalışmadan kaynaklanan, yani karoshiye sebebiyet veren durumun var olup olmadığını bu konuda yapılmış çalışmaları ve araştırmaları inceleyerek bu alana katkı sağlamaktır. Bununla paralel olarak sağlık sektöründe çalışan personelin varsa karoshiye neden olan durumların ne olduğu ve ne tür fiziksel, biyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıktığını araştırarak, bundan sonra bu alanda yapılacak olan çalışmalara temel oluşturmaktır.

Anahtar Kelimeler: Karoshi, Aşırı Çalışma, Sağlık İşletmeleri, Sağlık Problemleri

Sorunsalı: Aşırı-yoğun çalışmaktan yani işten kaynaklanan ölüm anlamına gelen Karoshi, ilk kez 1970'li yılların sonlarında Japonya'da tanımlandığı için literatürlere Japonca olarak geçmiştir. Karoshi, dört hafta ya da daha uzun sürede, haftada ortalama 65 saat ve üzeri ya da 8 hafta ve daha uzun sürede, haftada 60 saat veya üzeri çalışma sonucu, aşırı iş yükü ile beraber, hipertansiyon (yüksek tansiyon), ateriosklerozis (damar sertleşmesi) gibi sağlık sorunlarının biraraya gelmesiyle oluşan miyokard enfarktüsü (kalp krizi) gibi akut kalp yetmezliği ve serebrovasküler (beyin-damar) hastalıkları sonucu ölüm, kalıcı çalışamamaya da kalıcı sakatlık durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın problemi; Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan personelin çalışma saatlerinden kaynaklanan, karoshiye sebebiyet veren durumun var olup olmadığını araştırmaktır. Bununla paralel olarak sağlık sektöründe çalışan personelin varsa karoshiye neden olan durumların ne olduğu ve ne tür fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıktığını araştırarak literatüre katkı sağlayarak, bundan sonra bu alanda yapılacak olan çalışmalara temel oluşturmaktır.

Yöntemi: Karoshiye sebebiyet veren etkenlerin belirlenmesi için literatür çalışmasında S.Araki ve K. Iwasaki vd. (2005), Atsuko Kanai (2009) ve Scott North (2011)'un çalışmalarından esinlenilmiştir. Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan

[1] Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Rehberliği Bölümü
mkocyigit@konya.edu.tr
[2] Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü
bunluonen@konya.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

personelin aşırı çalışmadan kaynaklanan, fizyolojik, psikolojik ve biyolojik rahatsızlıkların varlığı yapılan detaylı literatür çalışması sonucunda ortaya konulmuştur. Bu rahatsızlıklar tam olarak karoshiye (aşırı çalışmanın neden olduğu ölüm) sebebiyet vermese de sağlık çalışanlarının hayatını olumsuz yönde etkilemektedir.

Katkısı: Cinsiyet ayrımı ve beyaz/mavi yakalı işçi ayrımı gözetmeksizin üretimden hizmete, sanayiye kadar tüm çalışma alanında yer alan her meslek grubundaki işçiler benzer Karoshi riskine sahiptir. Sağlık çalışanları, oto sanayi işçileri, restoran işletmecileri, banka çalışanları, büro çalışanları, gazete muhabirleri, öğretmenler, çağrı merkezi çalışanları, makine işçileri, imalat işçileri önemli risk grubu olarak kabul edilmektedir. Hiçbir ayrım göstermeden esnek çalışan işçilerin hepsini içine alan bu sistemde kamu ya da özel sektör ayrımı da görülmemektedir. Bu çalışma ile gündeme gelmesi planlanan çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve çalışan sağlığının düşünülmesi ve aşırı çalışmanın neden olduğu iş stresine, dinlenememe, yetersiz uyku, kötü beslenme, aile hayatında sorunlar da eklendiğinde işçinin dış çevresinden başlayan etki iç çevresinde yani vücudunda da sistematik olarak belirti ve bulguların kaçınılmaz sonucu olan karoshiye neden olduğunun tespiti yapılarak bu alandaki akademik çalışmalara ışık tutmaktır.

Kapsamı: Bu çalışma aşırı ve yoğun çalışan sağlık sektöründeki personelin bu durumunu ortaya koyan bütün akademik çalışmaların tamamını kapsamaktadır. Yapılan detaylı literatür çalışması sonucunda bu alandaki bütün çalışmalara ulaşılmış olup, tüm bu çalışmaların verileri tek bir başlık altında toplanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde aşırı ve yoğun çalışma saatleri bulunan sağlık çalışanları, hizmetlerini sunarken sağlık ve güvenlik açısından bazı risk ve tehlikelere maruz kalmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen değişkenler, genel olarak biyolojik, kimyasal, fiziksel ve psikolojik ya da çevresel riskler olarak tanımlayabiliriz. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının aşırı ve yoğun çalışmadan dolayı fiziksel, biyolojik ve psikolojik etkenlere daha çok maruz kaldığı görülmektedir.

Bu bağlamda yapılan araştırmalar göstermektedir ki, sağlık çalışanlarının iş sağlığı problemleri sırayla; stres, işkolizm, uyku bozuklukları, kas ve iskelet bozuklukları, yetersiz beslenme, yaşam kalitesinin düşmesi, duyarsızlaşma, iş aile dengesinin bozulması, sosyal yaşam eksikliği, tükenmişlik sendromu, iş doyumunun azlığı, toplumdan saygı görememe ve takdir edilmeme olarak saptanmıştır.

Yapılan bir diğer araştırmaya göre doktorların ve hemşirelerin büyük bir kısmı personel yetersizliği, çalışma saatlerinin uzunluğu ve nöbetlerin fazlalığı gibi etkenlerden şikâyet etmektedirler. Yine uluslararası düzeyde yapılan bir diğer araştırma ise; doktorların tükenme düzeyleri ile ilgilidir. Bu çalışmada doktorların en

fazla rahatsızlık duydukları problemlerin; iş stresi faktörleri, aşırı ve yoğun çalışma saatleri, yetersiz personel nedeniyle nöbet sürelerinin uzunluğu, yetersiz ve dengesiz beslenme koşullarının sürekli olması, hastalardan enfeksiyon bulaşma korkusu, yetersiz ücret, hasta ve hasta yakınlarının kaba ve saldırgan davranışları, toplumdan bekledikleri saygıyı görmemeleri ve takdir edilmemeleri olduğu saptanmıştır.

İnsanlar ölmek için değil, yaşamak için çalışırlar. Bu doğrultuda Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan personelin aşırı çalışmadan kaynaklanan, fizyolojik, psikolojik ve biyolojik rahatsızlıkların varlığı yapılan çalışmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Bu rahatsızlıklar tam olarak karoshiye (aşırı çalışmanın neden olduğu ölüm) sebebiyet vermese de sağlık çalışanlarının hayatını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu doğrultuda bu konu ile ilgili bundan sonraki çalışmalarda ve araştırmalarda aşırı ve yoğun çalışmanın neden olduğu fizyolojik, psikolojik ve biyolojik rahatsızlıkların neler olduğunu daha detaylı bir şekilde ortaya koyabilmek için bu üç başlık altında oluşturulacak bir model ve sorular neticesinde kapsamlı bir saha araştırması gerçekleştirilebilir. Tüm sağlık personelini içine alacak şekilde gerçekleştirilecek bir saha araştırması ile aşırı ve yoğun çalışma saatlerinin, sağlık çalışanları üzerindeki fizyolojik, psikolojik ve biyolojik rahatsızlıklara neden olan unsurların tamamı daha net bir şekilde ortaya konulacaktır.

KAYNAKÇA

Aasa, U. Barnekow, M. Angquist, K. Brulin, C. (2005). "Relationship between Work –related Factors and Disorders in the Neck- shoulder and Low- back Region among Female and Male Ambulance Personel", Journal of Occupational Health, 47, s.481; 481- 489

Akar, Ç. ve Özalp, H. (1998). Sağlık Hizmetlerinde ve İşletmelerinde Yönetim, Somgür Yayınları, Ankara.

Atsuko, K. (2009). "Karoshi (Work to Death) in Japan". Journal of Business Ethics, 84:209–216

Evanoff, B. Wolf, L. Aton, E. Canos, J. Collins, J. (2003). "Reduction in Injury Rates in Nursing Personnel Through Introduction of Mechanical Lifts in the Workplace", American Journal of Industrial Medicine, 44.

Fernandes,C. Bouthillette, F. Raboud, Janet M. Bullock, L. Moore, C.F. Christenson, James M. Grafstein, E. Rae, S. Ouellet, L. Gillrie, C. Way, M. (1999). "Violence in the emergency department: a survey of health care workers", Canadian Medical Association Journal, 161(10).

Demiral, Y. (2006). "Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi, İş Doyumu ve Mesleksel Riskler, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Görgüner, M. (2002). "Sağlık Çalışanlarında Solunum Yolu İle Bulaşan İnfeksiyonlar ve Korunma", Sterilizasyon Dezenfeksiyon ve Hastane İnfeksiyonları İçinde, Murat Günaydın, Şaban Esen, Ahmet Saniç, Hakan Leblebicioğlu (Editörler), SIMAD Yayınları, Samsun.

Iwasaki, K. Takahashi, M. ve Nakata, A. (2006). Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensations (Karoshi), and Preventive Measure. Industrial Health, 44. 537-540

Seçim, H. (1991). Hastane Yönetim ve Organizasyonu: Türkiye'de Hastanelerin Organizasyonu İçin Bir Model Önerisi, İstanbul

Serinken, M. Ergör, A. Çımrın, A. H. Ersoy, Gürkan. (2003). İzmir İlindeki Acil Servis Hekimlerinin Tükenme Düzeyleri, Toplum ve Hekim Dergisi, Temmuz Ağustos

Sepkowitz, K. A. Eisenbergt, L. (2005). "Occupational Dealth Among Health Care Workers", Emerging Infectious Diseases, 11(7).

Scott N. (2011)."Deadly virtues: Inner-Worldyascenticism and karoshi in Japan".CurrentSociology, 59(2):146-159.

Smedley, J; Egger, P; Cooper, C; Coggon, D. (1995). "Manual handling activities and risk of lowbackpain in nurses", Occupational and EnvironmentalMedicine, 52(3).

Suzuki, K. Ohıda, T. Kaneıta, Y. Yokoyama, E. Uchıyama, M.(2005). "Daytime sleepiness, sleep habits and occupational accidents among hospital nurses", Journal of Advanced Nursing, 52(4), s.445- 453.

Orji, E.O, Fasuba, O.B; Onwudıegwu, Uche; Dare, F.O; Ogunnıyı, S.O. "Occupational Hazards among health care workers in an obstetrics gynaecology unit of a Nigerian teaching Hospital", Journal of Obstetrics and Gynaecology, 22(1), 2002, s.76.

Willian, J.A. (1992). Hospital Management: IntheTropics and Sub-Tropics.,Macmillan Publishing, Hong Kong,

5. OTURUM

LİDERLİK-I

Özyeterlilik ve Otantik Liderliğin İşgörenlerin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

Rana ÖZEN KUTANİS, Seher ULU

Yönetici Liderliği, Örgüt İklimi ve Çalışan İnovasyonu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Seramik Sektöründe Ampirik Bir Araştırma

Hüseyin YILMAZ, Atilla KARAHAN

Lider-Takipçisi Etkileşiminde Liderin ve Takipçilerinin Rezilyansı

Dilek YILMAZ BÖREKÇİ, Yasin ROFCANIN

Farklı Lider-Üye ve Ekip-Üye Etkileşim Kalitesi Kombinasyonlarının Göreceli Yoksunluk ve Pozitif Örgütsel Davranış Bağlamında İş Sonuçlarına Etkisi

Ülkü Aslıhan ÖZKAN, Dilek YILMAZ BÖREKÇİ

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ÖZYETERLİLİK VE OTANTİK LİDERLİĞİN İŞGÖRENLERİN YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS[1]
Arş. Gör. Seher ULU[2]

Özet

Bandura (1986) tarafından örgütsel davranış literatürüne kazandırılan Sosyal Öğrenme Teorisinin ana unsurlarından biri olan Özyeterlilik, hayatın zorlukları ile ilgilenirken bireyin kendine duyduğu güven, kendine verdiği önem, belirli bir görevi yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu yeteneğe sahip olduğuna dair inancı ve olaylar karşısında yeterli olacağını hissetmesi şeklinde tanımlanabilir (Kümbül Güler, 2009: 128). Özyeterliliğin dayandığı kaynaklar; tam ve doğru deneyimler, başkalarının tecrübelerinden dolaylı olarak öğrenilenler veya model olma yoluyla kazanılan yaşantılar, sosyal ikna, fizyolojik ve psikolojik hazır olma olarak ifade edilebilir (Özkalp, 2009: 491).

Yapılan araştırmalar özyeterliliğin bireydeki hem niyet oluşumunu, hem de üstlendiği görevi yerine getirmedeki azmini ve görev performansını olumlu etkilediğini göstermektedir (Kümbül Güler, 2009: 128). Jawahar vd. (2008: 144) göre, kişisel yeterlik beklentileri, bir bireyin başarma davranışını sergileyip sergilemeyeceğini, görevle ilişkili sarf edeceği çabanın ne kadar olacağını ve bu çabanın ne kadar uzun sürdürüleceğini belirlemektedir. Kendini yararlı olarak algılayan birey, yeterli çabayı gösterebilir ve başarılı çıktılar elde edebilir. Özyeterliliği yüksek bireylerin işlerinde daha başarılı oldukları, iş ve yaşamlarında daha mutlu oldukları söylenebilir (Can, Aşan ve Aydın, 2009: 80). Aksine düşük özyeterliliğe sahip kişiler olarak kendilerini algılayanlar ise çabucak çabalarını sonlandırabilir ve görevde başarısız olabilirler (Jawahar vd., 2008: 143).

Özyeterlilik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir dizi çalışma yapılmıştır (Salvador and Mayoral, 2011, Savi Çakar, 2012 ve Şahan vd, 2012). Bu araştırmaların bulgularına göre özyeterlilik ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Bu yüzden özyeterlilik inancının, bireyin yaşam tatminini pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Liderlik; belirli koşullar altında belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir (Koçel, 2003: 583). Örgütsel davranış yazınında liderlik tarzları üzerine odaklanan

[1] Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, rkutanis@sakarya.edu.tr
[2] Nevşehir Üniversitesi, İkt. ve İdr. Bil. Fak., İşletme Bölümü, seherulu@nevsehir.edu.tr

çok sayıda araştırma yapılmıştır. Son yıllarda toplumsal hayatta, siyasette ve iş dünyasında liderlere karşı ciddi bir güven kaybı oluşmuştur. Bunun sonucunda araştırmacılar güven oluşturacak yeni liderlik yaklaşımları üzerinde çalışmalarını yoğunlaştırmışlar ve otantik liderlik yaklaşımını ortaya atmışlardır (Asarkaya Memiş, 2009: 294). Otantik liderlik; karizmatik, dönüşümcü, ruhsal ve etik liderlik teorilerinin pozitif yönlerini temel alan bir "kök kavram" olarak düşünülmektedir. Otantik liderlik, izleyicilerden girdi kabul ederken karar verme için gerekli olan bilgiyi paylaşmada açıklığı teşvik eden şeffaf ve etik lider davranışının bir tarzıdır. Otantik lider, izleyicilerin bağlanmasını sağlayacak güven verici iş ortamını oluşturmak için kişisel farkındalık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve ilişkilerde şeffaflık şeklindeki dört davranışı sergilemektedir (Laschinger, Wong and Grau, 2012: 1298).

Otantik liderlik, lider-izleyici ilişkilerini güçlendirmeyi geliştirmeye önem vermesi nedeniyle sağlıklı iş ortamlarını oluşturmak için gereksinim duyulan etkin liderliğin temel unsuru olarak düşünülmektedir. Liderlik tarzları ile iş tatmini ilişkisi çok yaygın bir biçimde ele alınmasına rağmen otantik liderlik yaşam tatmini ilişkisi üzerine sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Wong ve Laschinger (2013) hemşireler üzerinde yaptıkları bir çalışmada otantik liderliğin yapısal personel güçlendirmeyle pozitif yönde ilişkili olduğunu ve bundan dolayı onların iş tatmininin de arttığını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde otantik liderliğin iş tatminini etkilediği gibi yaşam tatminini de pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Yaşam tatmini, genel mutluluğun ve psikolojik iyi olmanın bir göstergesi olarak kabul görmektedir (Spector, 2003). Başka bir ifadeyle yaşam tatmini, kişinin bir bütün olarak kendi hayatının genel kalitesini pozitif olarak değerlendirmesinin derecesidir. Yaşam tatmini, yaşamın belirli alanlarından tatmin (iş, aile vb.) gibi bir seviyede değerlendirilebileceği gibi yaşamın geneli için de değerlendirilebilmektedir. Yani yaşam tatmini, yaşam hakkındaki genel duyguları da yansıtmakta ve duygusal mutluluğun bir ölçüsü olarak da görülmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 206). Yaşam tatmini işgörenlerin verimliliği üzerinde oldukça etkilidir. Ancak şimdiye kadar imalat sanayii çalışanları açısından özyeterlilik ve otantik liderliğin yaşam tatmini üzerindeki etkilerini irdeleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu bağlamda, çalışmada öncelikle özyeterlilik ile otantik liderlik arasında nasıl bir ilişkinin olduğu tespit edilerek, ortaya çıkan ilişkinin işgörenin yaşam tatminine ne şekilde yansıyacağının belirlenmesi hedeflenmektedir. Dolayısıyla çalışmanın amacı, Mersin ilindeki bir büyük ölçekli cam imalat sanayii işletmesindeki çalışanlar açısından özyeterlilik ve otantik liderliğin yaşam tatmini üzerindeki etkilerini incelemektir.

Bu çalışmada, yazındaki öngörüler büyük ölçekli imalat sanayii işletmelerindeki çalışanlar açısından test edilmek üzere aşağıdaki hipotezlere dönüştürülmüştür:

Hipotez 1a. Otantik liderlik yaşam tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Hipotez 1b. Özyeterlilik yaşam tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Araştırmanın Yöntemi

Örneklem

Bu çalışma Mersin ilindeki bir büyük ölçekli cam imalat sanayii işletmesindeki çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Çalışmada işletmedeki 190 çalışana bizzat araştırmacılar tarafından anketler dağıtılmış, ancak araştırmaya konu olan çalışanlardan elde edilen anket formlarından eksik ve cevaplanmayan anketler çıkarıldıktan sonra bilimsel açıdan kullanılabilir toplam 77 anket elde edilmiştir. Yani anketlerin geri dönüş oranı %40.5'tir ki bu oran saha araştırmaları için oldukça yüksektir (Bkz. Eastman, 1994).

Ölçekler

Gerçekleştirilen çalışmada özyeterlilik algısı ile otantik liderlik bağımsız değişken olarak tasarlanırken, yaşam tatmini bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Veriler, Schwarzer & Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen "Genel Algılanan Özyeterlilik Ölçeği", Walumbwa, Avolio, Gardner et al. (2008) tarafından geliştirilen Otantik Liderlik Ölçeğinin yanı sıra Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından tasarlanan Yaşam Tatmini Ölçeğinin yer aldığı bir soru formu aracılığı ile toplanmıştır. Sözkonusu ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

-Otantik Liderlik Ölçeği: Çalışmada kullanılan Otantik Liderlik Ölçeği Walumbwa, Avolio, Gardner et al. (2008) tarafından geliştirilmiştir. 5'li likert ölçeği olarak tasarlanan Otantik Liderlik Ölçeği 16 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçekte otantik liderliğin boyutları kişisel farkındalık (4 ifade), içselleştirilmiş ahlak anlayışı (4 ifade), karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi (4 ifade) ve ilişkilerde şeffaflık (4 ifade) şeklinde ölçülmektedir (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum). Çalışmada otantik liderlik ölçeğinin güvenilir (Cronbach's Alpha= 0.88) olduğu sonucuna varılmıştır. Nunnally (1978)'e göre bir ölçeğin bilimsel açıdan güvenilir kabul edilebilmesi için 0.70'üzerinde olması gerekir.

-Özyeterlilik Ölçeği: Bu çalışmada işgörenlerin özyeterlilik düzeylerini ölçmek amacıyla Schwarzer & Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen "Genel Algılanan Özyeterlilik Ölçeği (General Perceived Self-Efficacy Scale) kullanılmıştır. 4'lü likert olarak tasarlanan ölçekte toplam 10 ifade bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. (1=Hemen Hemen Hiç Doğru Değil, 2= Nadiren Doğru, 3= Orta Düzeyde Doğru, 4= Tümüyle Doğru). Bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) 0.87 olarak tespit edilmiştir.

-Yaşam Tatmini Ölçeği: İşgörenlerin yaşam tatmini düzeylerinin belirlenmesinde Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Tatmini Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Bu ölçek 5'li likert tipi olup, "Yaşam koşullarım

mükemmeldir" gibi 5 ifadeden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) 0.82'dir.

Yukarıda detaylandırılan ölçekler, özyeterlilik ve yaşam tatmini ile ilgili Türkçe örgütsel davranış yazınında kullanım alanı bulmuştur.

BULGULAR

Bu çalışma Mersin ilinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir cam imalat sanayii işletmesindeki çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Araştırmaya katılan işgörenlerin %74'ü erkek ve %26'sı kadındır. Bu işgörenlerin %68.8'i evli iken, %31.2'si bekârdır. İşgörenlerin %24.7'sinin ilköğretim, %58.4'ünün lise ve dengi okul, %7.8'sinin önlisans, %7.8'inin lisans ve %1.3'ünün lisansüstü düzeyde eğitim aldığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %37.7'si 5 yıl ve daha az, %29.8'i 6-10 yıl arası ve %32.5'i 10 yıldan fazla bir iş deneyimine sahiptir. Araştırmaya katılan çalışanların 57.1'i işçi, 32.5'i idari personel, %3.9'u orta kademe yöneticisi ve %6.5'i diğer çalışanlardır.

Her üç ölçeğin de kuramsal olarak öngörülen modellere uyumu için güvenilirlik testleri yapıldıktan sonra öncellikle çalışmada araştırma değişkenleri ile ilgili Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Normal dağılım gösteren veriler esas alınarak yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda; otantik liderlik ile özyerlilik ($r=0,285$; $p<0.01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hem otantik liderlik ($r=0,384$; $p<0.01$) hem de özyeterliliğin ($r=0,340$; $p<0.01$), yaşam tatmini ile pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu analiz yardımıyla bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edildikten sonra temel hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Otantik liderliğin ve özyeterliliğin bağımsız değişken ve yaşam tatmininin bağımlı değişken olarak kabul edildiği Model I çoklu regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde Modeldeki VIF değeri 1,105 civarındadır. Bu değer en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan çok düşüktür. En düşük tolerans değeri 0.905 olup, en alt sınır değer olan 0.10'dan çok yüksektir. Bu nedenle çoklu regresyon modelinde çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Ayrıca bu modelde Durbin-Watson katsayısı 1,925 civarındadır. Dolayısıyla otokorelasyon sorunu da bulunmamaktadır (Zhang, Lee and Zou, 2010).

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, Model I istatistiksel olarak anlamlıdır ($R2=0,205$; $F(2-74) = 9,542$; $p<0.01$). Bu modelde otantik liderlik ve özyeterlilik, yaşam tatminindeki varyansın %20,5'ini açıklamaktadır. Bu modelde sabit sayının çok düşük olması, her iki bağımsız değişkenin başka faktörlerle birlikte yaşam tatminini daha fazla etkileyebileceği anlamına gelmektedir. Otantik liderliğin ($\beta= 0,275$; $p< 0.05$) ve özyeterliliğin ($\beta= 0,284$; $p< 0.05$) yaşam tatmini üzerinde

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada imalat sanayii çalışanları açısından özyeterlilik ve otantik liderliğin yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmektedir. Günümüz iş dünyasında küresel ekonomik krizler, küçülme ve ekonomik skandallar nedeniyle iş dünyasında çalışanların yöneticilere olan güven düzeyinde ciddi bir azalma gözlenmektedir. Bu nedenle çalışanların işletmelere ve yönetime güven duyması için olumlu imajlarının ve etik iklimin yanı sıra bu güven bunalımını aşacak liderlik tarzına sahip yöneticilerin istihdam edilmeleri gerekmektedir. Öte yandan bunalım dönemlerinde işletme uygulamaları ve yönetim tarzı kadar çalışanların hayatın zorlukları ile ilgilenirken bireyin kendine duyduğu güven ve belirli bir görevi yerine getirmek için ihtiyaç duyulan yeteneğe sahip olduğuna dair inancı olarak tanımlanan özyeterlilik algısı da (Kümbül Güler, 2009) önem arz etmektedir. Bu perspektif doğrultusunda çalışmada özyeterlilik ve otantik liderliğin yaşam tatmini üzerindeki etkilerini analiz etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, özyeterliliğin ve otantik liderliğin yaşam tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Özellikle özyeterlilik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen Salvador ve Mayoral (2011), Savi Çakar (2012) ve Şahan vd. (2012)'ın geçmişte yapmış oldukları araştırmaların bulguları bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Buna karşın otantik liderlik ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde duran araştırmaların sayısının sınırlı olması nedeniyle imalat sanayii çalışanları açısından otantik liderlik ile yaşam tatminine ilişkin bu çalışmanın bulguları literatüre özgün bir katkı olarak değerlendirilebilir. Şüphesiz araştırma modeline ilişkin sonuçlar analiz edildiğinde her iki bağımsız değişkenin yaşam tatmini üzerinde daha çok etkili olması için modele yeni değişkenlerin dâhil edilmesinin veya örneklem sayısının artırılmasının daha uygun olacağı söylenebilir.

Bu çerçevede çalışmanın bazı kısıtlarının olduğu ifade edilebilir. Birincisi; araştırma sadece cam imalat sanayiindeki büyük ölçekli bir işletmenin çalışanlarını kapsayan küçük bir örneklem üzerinde yapıldığından araştırma bulgularını bütün imalat sanayii işletmeleri işgörenleri açısından genellemek uygun bir yaklaşım olmayacaktır.

İkincisi; otantik liderlik ölçeği, Türkçe yazında henüz çok fazla uygulama alanı bulamamıştır. Bu yüzden bu ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için farklı ülkelerde, kültürlerde ve sektörlerde daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Üçüncü kısıt ise imalat sanayii işletmesi çalışanlarının anketi cevaplandırmak için yeterli zaman ayıramamalarıdır.

Bu çalışma ile büyük ölçekli bir imalat sanayii işletmesi çalışanları açısından otantik liderlik ve özyeterliliğin yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Özellikle

otantik liderlik konusunda hem kuramsal hem de görgül çalışmalara ihtiyaç vardır, çünkü literatürde henüz bu konu yeterince irdelenmediği için bu doğrultuda yapılacak çalışmaların yazına önemli katkılar yapacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Asarkaya Memiş, Ç., Karaçay Aydın, G., Kabasakal H. ve Ertenü Saraçer, B. (2009). Türkiye'de Otantik Liderlik Üzerine Bir Keşif Çalışması, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, (ss.294-309), 21- 23 Mayıs 2009 Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, Eskişehir.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 13 (2): 203-216

Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E.M. (2006). Örgütsel Davranış, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul, 2006.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49: 71-75.

Eastman, K. K. (1994). "In the eyes of the beholder: An attributional approach to ingratiation and organizational citizenship behavior", The Academy of Management Journal, 37 (5): 1379-1391.

Halama, P. (2010). Hope as a mediator between personality traits and life sat isfaction. Studia Psychologica, 52(4): 309-314.

Hampton, N.Z., and Marshall, A. (2000). Culture, gender, self-efficacy, and life satisfaction: A comparison between Americans and Chinese people with spinal cord injuries. Journal of Rehabilitation, 66: 21-29.

Holloway, S.D., Suzuki, S., Yamamoto, Y., and Mindnich, J.D. (2006). Relation of maternal role concepts to parenting, employment choices, and life satisfaction among Japanese women. Sex Roles, 54(3-4): 235-250.

Jawahar, I. M., Meurs, J. A., Ferris, G. R. and Hochwarter, W.A. (2008). Self-efficacy and political skill as comparative predictors of task and contextual performance: A two-study constructive replication, Human Performance, 21(2):138-157.

Koçel, T. 2003. İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş 9. Bası, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Kümbül Güler, B. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (Ed.). Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar içinde (ss.119-146). 1.Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Laschinger, H. K. S., Wong, C. A. and Grau, A. L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses'experiences of workplace bullying, burnout

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

and retention outcomes: A cross-sectional study, International Journal of Nursing Studies, 49: 1266–1276.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey J. B. and Norma, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, 60: 541–572.

Neider, L. L. and Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (alı): development and empirical tests, The Leadership Quarterly, 22: 1146–1164.

Nunnally, J. (1978), Psychometric theory (McGraw-Hill, New York).

Özkalp, E. (2009). "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları", 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, s.491.

Salvador, C. and Mayoral, L. (2011). Entrepreneurial self-efficacy and life satisfaction in the ICT sector: A study of gender differences in Argentina. Journal of Basic and Applied Scientific Research 1(3): 242-251.

Savi Çakar, F. (2012). The Relationship between the Self-efficacy and Life Satisfaction of Young Adults, International Education Studies 5(6): 123-130.

Spector, P.E. (2003). Industrial organizational psychology: Research and practice (3rd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons

Şahan, H., Tekin, M., Yıldız, M., Eraslan, M., Yıldız, M., Sim, H. and Yarar, D. N. (2012). Examination of Self-Efficacy and Life Satisfaction Levels of Students Receiving Education in Schools of Physical Education and Sports, World Academy of Science, Engineering and Technology, 66: 942-944.

Wong C.A. and Laschinger H.K.S. (2013) Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. Journal of Advanced Nursing, 69(4): 947-959.

Zhang, G., Lee, G. and Zou, X. (2010). The mediating role of procedural justice between participation in decision-making and organizational citizenship behavior: An empirical study about Skeleton Government Civilian in China, Psychology,1: 300-304.

YÖNETİCİ LİDERLİĞİ, ÖRGÜT İKLİMİ VE ÇALIŞAN İNOVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: SERAMİK SEKTÖRÜNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ[1]
Doç. Dr. Atila KARAHAN[2]

Özet

Bu çalışmanın amacı yöneticilerin liderlik tarzı, örgüt iklimi ve çalışan inovasyonu arasındaki ilişkilerin ampirik bir araştırma ile incelenmesidir. Bu çalışmada, liderlik tarzı, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik olarak iki boyutlu bir yapı olarak ele alınmış ve örgüt iklimi ile çalışan inovasyonu üzerindeki etkileri karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, liderlik tarzı bağımsız değişkeninin örgüt iklimini pozitif yönde ve güçlü biçimde etkilediği, çalışan inovasyonu üzerinde ise herhangi anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik tarzı, Örgüt İklimi, Çalışan İnovasyonu, Araştırma

1. ARAŞTIRMANIN AMACI, METODU VE ELDE EDİLEN BULGULARIN ANALİZİ

Araştırmada yöneticilerin sergiledikleri dönüştürücü ve etkileşimci liderlik tarzları ile örgüt iklimi ve çalışan inovasyonu arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında test edilmek üzere geliştirilen hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: Dönüştürücü liderliğin örgüt iklimi üzerinde pozitif etkileri vardır.

Hipotez 2: Etkileşimci liderliğin örgüt iklimi üzerinde pozitif etkileri vardır.

Hipotez 3: Örgüt ikliminin çalışan inovasyonu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 4: Dönüştürücü liderliğin çalışan inovasyonu üzerinde pozitif etkileri vardır.

Hipotez 5: Etkileşimci liderliğin çalışan inovasyonu üzerinde pozitif etkileri vardır.

Hipotez 6: Yöneticilerin liderlik tarzının örgüt iklimi üzerinde pozitif etkileri vardır.

Hipotez 7: Yöneticilerin liderlik tarzının çalışan inovasyonu üzerinde pozitif etkileri vardır.

Bu araştırma, Uşak ilinde faaliyet gösteren ve birisi sektöründe Avrupa'da ikinci sırada yer alan üç seramik işletmesinde yapılmıştır. Araştırma anketlerinin cevaplandırılması için ilgili işletmelerin insan kaynakları bölümleri ile işbirliği yapılmıştır. Üç büyük işletmeden toplam 112 beyaz ve mavi yakalı personelden elde edilen veriler SPSS 16.0 programı ile faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak değerlendirilmiştir. Araştırmada çok faktörlü liderlik ölçeği, örgüt iklimi ölçeği ve çalışan inovasyonu ölçeği kullanılmıştır. Liderlik ölçeği: Bass ve Avolio (Bass ve Avolio, 1999: 441) tarafından geliştirilen etkileşimci

[1] Uşak Ünv. Uşak M.Y.O Yönetim ve Organizasyon Bölümü, yilmaz2010@gmail.com
[2] Selçuk Üniversitesi Akşehir İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, atikarahan@hotmail.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ve dönüştürücü liderlik ölçeği esas alınarak geliştirilmiştir. Örgüt iklimi ölçeği: Örgüt iklimi ölçeği 26 sorudan oluşmaktadır (Amabile ve diğerleri, 1996:1154-1184). Örgüt iklimine yönelik sorular, örgütsel cesaretlendirme, yönetimin desteği, takım desteği ve işin iddialı olması alt boyutlarının ölçümüne ilişkin soruları kapsamaktadır. Çalışan İnovasyonu Ölçeği: Söz konusu ölçek esasen Janssen (2000) tarafından inovatif davranışla ilgili olarak geliştirilen ölçekten yararlanılarak kullanılmıştır. İlgili çalışmada 9 sorudan oluşan çalışan inovasyonu ölçeğinin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,87, 0,85 ve 0,88 olarak hesaplanmıştır. İlgili ölçeğin faktör yüklerinin 0,79 ile 0,89 arasında değiştiği görülmektedir. Araştırma kapsamındaki değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanarak değişkenlere ilişkin maddelere faktör analizi uygulanmak suretiyle geçerlilik değerleri tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında hazırlanan anketteki soruların beklenildiği gibi faktörlere ayrılıp ayrılmadığını ortaya koymak amacıyla keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada faktör analizi Principal Component Analysis yönteminden yararlanılarak yapılmış ve rotasyon Varimax yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamındaki ölçekler daha önceki çalışmalarda geçerlilikleri ve güvenilirlikleri analiz edilerek test edilmiş olan ölçekler olmasına karşın çalışma kapsamında tekrar faktör analizi uygulanmıştır. Çok faktörlü liderlik ölçeğine ilişkin KMO %84,4 ve Barlett testi sonucu 0,000 gibi yüksek olarak nitelendirilen değerler elde edilmiştir. İlgili ölçeğe ilişkin faktör analizi sonucunda altı faktör belirlenmiştir. Bu faktörler toplam varyansın %65,654'ünü açıklamaktadır. Örgüt iklimine ilişkin KMO değeri %85,2 ve Barlett test sonucu 0,000 olarak tespit edilmiştir. Örgüt iklimi değişkenlerine uygulanan faktör analizi sonucunda dört faktör olduğu anlaşılmıştır. Bunlar toplam varyansın %65,136'sını açıklamaktadır. Aşağıdaki Tablo 1'de örgüt iklimi değişkenlerine ilişkin faktör yükleri gösterilmektedir. Üç sorudan oluşan çalışan inovasyonu ölçeğine uygulanan KMO testi sonucu %62,6 ve Barlett testi sonucu 0,000 olarak tespit edilmiştir. İlgili ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda tek boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapının toplam varyansı açıklama performansının %59,025 olduğu anlaşılmıştır. Araştırma modelinde gösterilen değişkenlerin aralarında herhangi bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 1'de de görüldüğü üzere dönüştürücü liderlik tarzı ile örgüt iklimi ve çalışan inovasyonu arasında pozitif korelasyon olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan aynı tabloda da görüldüğü üzere etkileşimci liderlik tarzı ile örgüt iklimi ve çalışan inovasyonu arasında pozitif şekilde korelasyon olduğu tespit edilmektedir. Bir bütün olarak liderlik tarzı ile örgüt iklimi ve çalışan inovasyonu arasında pozitif yönlü korelasyon olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Pearson Korelasyonları

Değişken		Ort.	Std. Spm.	1	2	3	4	5
Dönüşt	1	4,10	,623	,877 (a)	,628**	,740**	,303**	,921**
Etkileş	2	3,90	,513		,659 (a)	,567**	,333**	,881**
Örg.İkl	3	4,06	,636			,905 (a)	,351**	,733**
Çalış İnv.	4	3,68	,960				,644 (a)	,351**
Lid. Trz	5	4,00	,513					,763 (a)

Yöneticilerin sergilediği liderlik tarzı, örgüt iklimi ve çalışan inovasyonu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Aşağıdaki Tablo 2'de, yöneticilerin liderlik tarzı ile örgüt iklimi arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çoklu regresyon analizine ilişkin elde edilen sonuçlar gösterilmektedir. Bilindiği üzere çoklu regresyon analizinde, ikili regresyondan farklı olarak bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin toplu etkisi araştırılır. Araştırma kapsamında yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzına ilişkin boyutlar olarak dönüştürücü ve etkileşimci liderlik değişkenleri modelin bağımsız değişkenleridir. Modelde örgüt iklimi bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular analiz edildiğinde, dönüştürücü liderlik değişkeninin örgüt iklimi üzerinde pozitif etkileri olduğu, etkileşimci liderlik tarzı ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla birlikte araştırmada test edilmek üzere tasarlanan H1 kabul edilirken, H2 ise reddedilmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 2. Yöneticilerin Liderlik Tarzının Örgüt İklimi Üzerine Etkisi

	Bağımlı Değişken: Örgüt İklimi			
Bağımsız Değişkenler	**Standardized Regression Coefficients (Beta)**	**Std. Error**	**t-values**	**Sig.**
Dönüştürücü Liderlik	,633	,083	7,789	,000
Etkileşimci Liderlik	,170	,101	2,088	,039
Adjusted R Square: ,556; **R Square**: ,564; **Model F**: 70,587; **Std. Error of the Estimate**: ,42384; **Significance Level**: ,000[a]; **Durbin-Watson**: 1,900; **Constant**: ,596				

Bağımlı Değişken: Örgüt İklimi
*p< 0.01.

Aşağıdaki Tablo 3'te gösterilen ve örgüt ikliminin çalışan inovasyonu üzerindeki etkisinin araştırıldığı regresyon modeline ilişkin bulgular analiz edildiğinde, örgüt

ikliminin çalışan inovasyonu üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde ve pozitif yönde güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmektedir. Bu sonuçla birlikte araştırmaya ilişkin olarak tasarlanan H3 kabul edilmektedir.

Tablo 3. Örgüt İkliminin Çalışan İnovasyonu Üzerine Etkisi

	Bağımlı Değişken			
	Çalışan İnovasyonu			
Bağımsız Değişken	**Standardized Regression Coefficients (Beta)**	**Std. Error**	**t-values**	**Sig.**
Örgüt İklimi	,351	,135	3,929	,000
Adjusted R Square: ,115; **R Square**: ,123; **Model F**: 15,437; **Std. Error of the Estimate**: ,90311; **Significance Level**: ,000[a;] ; **Durbin-Watson**: 1,414; **Constant**: 1,528				

Bağımlı Değişken: Örgüt İklimi
*p< 0.01.

Aşağıdaki tablo 4'te gösterilen çoklu regresyon modelinde, yöneticilerin algılanan liderlik tarzlarının çalışan inovasyonu üzerindeki etkileri araştırılmakta ve bu amaçla tasarlanan H4 ve H5 test edilmektedir. Tablodaki bulgular analiz edildiğinde, yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzlarından dönüştürücü liderliğin çalışan inovasyonu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (p>0.01). Aynı şekilde etkileşimci liderlik tarzının da yine çalışan inovasyonu üzerinde herhangi anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bu durumda araştırmaya ilişkin H4 ve H5 ve H7 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4. Yöneticilerin Liderlik Tarzının Çalışan İnovasyonu Üzerine Etkisi

	Bağımlı Değişken			
	Çalışan İnovasyonu			
Bağımsız Değişkenler	**Standardized Regression Coefficients (Beta)**	**Std. Error**	**t-values**	**Sig.**
Dönüştürücü Liderlik	,155	,177	1,347	,181
Etkileşimci Liderlik	,236	,215	2,047	,043
Adjusted R Square: ,109; **R Square**: ,125; **Model F**: 7,821; **Std. Error of the Estimate**: ,90599; **Significance Level**: ,001[a;] ; **Durbin-Watson**: 1,406; **Constant**: ,596				

Bağımlı Değişken: Çalışan İnovasyonu
*p< 0.01.

Araştırma kapsamında yöneticilerin liderlik tarzının örgüt iklimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı konusunda aşağıdaki Tablo 5'de gösterilen çoklu regresyon modeli kurulmuştur. Model istatistiksel olarak anlamlıdır. Modele ilişkin bulgular analiz edildiğinde, yöneticilerin sergilemiş oldukları liderlik tarzının örgüt iklimini

oldukça kuvvetli ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (β: 0,733, p<.01). Bu sonuçla birlikte araştırmaya ilişkin tasarlanan H6' kabul edilmiştir.

Tablo 5. Yöneticilerin Liderlik Tarzının Örgüt İklimi Üzerine Etkisi

	Bağımlı Değişken			
	Örgüt İklimi			
Bağımsız Değişkenler	**Standardized Regression Coefficients (Beta)**	**Std. Error**	**t-values**	**Sig.**
Algılanan Liderlik Tarzı	,733	,080	11,290	,000
Adjusted R Square: ,533; **R Square**: ,537; **Model F**: 127,465 ; **Std. Error of the Estimate**: ,43503; **Significance Level**: ,000[a;] ; **Durbin-Watson**: 1,847; **Constant**: ,432				

Bağımlı Değişken: Örgüt İklimi
*p< 0.01.

2. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma sonuçları, araştırmaya katılan işletmelerde, yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzlarından dönüştürücü liderlik davranışının örgüt iklimi üzerinde pozitif etkileri olduğu ortaya çıkarken, etkileşimci liderlik tarzı ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Araştırmada analiz edilen bir diğer ilişki ise örgüt iklimi ile çalışan inovasyonu arasındaki ilişki olmaktadır. Elde edilen bulgular analiz edildiğinde, örgüt ikliminin çalışan inovasyonu üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde ve pozitif yönde güçlü bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Yine araştırmada analiz edilen bir diğer ilişki ise algılana liderlik tarzlarından dönüştürücü liderlik ile etkileşimci liderlik davranışlarının çalışan inovasyonu üzerindeki etkileri olmaktadır. Kurulan regresyon modeli sonucunda elde edilen bulgular analiz edildiğinde, her iki liderlik tarzının da çalışan inovasyonu üzerinde herhangi bir anlamlı etkileri olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında analiz edilen bir başka ilişki ise yöneticilerin algılanan liderlik tarzlarının örgüt iklimi üzerindeki etkisidir. Her iki değişken arasında oldukça kuvvetli ve pozitif yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel inovasyonun, çalışanların kişisel özellikleri, onların içinde görev aldıkları takımların nitelikleri ve örgütün sahip olduğu yaratıcı örgüt iklimi özellikleri ile beslendiği gerçeğinden hareketle, inovatif çalışan davranışının müşteri tatminini arttıran ürünlere dönüşebilmesinin inovasyonu destekleyen bir kültür ve çalışma ortamı ile mümkün olacağı söylenebilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Amabile T. M., Conti R., Coon H., Lazenby J. ve M. Herron (1996). "Assessing The Work Environment For Creativity", Academey Of Management Journal, Vol 39, No.5, 1154-1184.

Bass, B., M. ve Bruce J. Avolio (1999). "Re-Examining The Component Of Transformational And Transactional Leadership Questionnaire". Journal of Occupational & Organizational Pschology, 72(4): 441.

Janssen, O. (2000). "Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behavior", Journal of Occupational Organization Psycholog, 73(1): 287- 302.

LİDER-TAKİPÇİSİ ETKİLEŞİMİNDE LİDERİN VE TAKİPÇİLERİNİN REZİLYANSI

Yrd. Doç. Dr. Dilek YILMAZ BÖREKÇİ[1]
Doktora Öğrencisi Yasin ROFCANIN[2]

Özet

Rekabetçi ve değişken iş dünyası liderin krizlerle başa çıkabilmesini ve tehditleri fırsatlara dönüştürebilmesini yani rezilyant liderlik sergilemesini gerektirmektedir. Liderin rezilyans gösterebilmesi takipçilerinin rezilyansı ile yakından ilişkili olacaktır. Liderin takipçileriyle farklı ilişkiler geliştirmesi temasını işleyen Lider-Üye Etkileşimi teorisi bağlamında, yüksek kaliteli etkileşimdeki takipçilerin yüksek faydalar elde etmesine karşın düşük kaliteli etkileşimdeki takipçiler düşük faydalar elde edecekler ve rezilyansları farklılaşacaktır. İlişkisel dinamikleri kullanarak, düşük ve yüksek ilişki kaliteli çalışanları rekabet ettirme, işbirliği yaptırma ve rekabetçi-işbirliği yaptırma davranışlarıyla liderin kendi rezilyansını ve takipçilerinin rezilyanslarını artırabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada, liderin takipçi-takipçi ilişki davranışının kendisinin ve takipçilerinin rezilyanslarına etkisi araştırılmaktadır ve kavramsal bir model sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Rezilyans, lider-takipçi-takipçi, rekabetçi-işbirlikçi

GİRİŞ

Rekabetçi ve değişken iş dünyası, liderin krizlerle başa çıkabilmesini ve tehditleri fırsatlara dönüştürebilmesini, yani rezilyant liderlik (resilient leadership) sergilemesini gerektirmektedir (Tsai, 2002). Liderin rezilyans gösterebilmesi takipçilerinin rezilyansı ile yakından ilişkili olacaktır. Liderin takipçileriyle farklı ilişkiler geliştirmesi temasını işleyen Lider-Üye Etkileşimi (LÜE) teorisi bağlamında, yüksek kaliteli etkileşim içindeki takipçilerin yüksek faydalar elde etmesine karşın düşük kaliteli etkileşim içindeki takipçiler düşük faydalar elde edeceklerdir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Yüksek ve düşük LÜE seviyelerindeki takipçiler aynı iş ortamında etkileşim içinde olacaklardır. Bu bağlamda, rekabetin ve belirsizliğin arttığı günümüzde, liderin ve organizasyonun karşı karşıya olduğu riskler karşısında nasıl bir tepki vereceği sadece takipçilerle ilişkilerin nasıl yönetildiğine değil aynı zamanda bu takipçiler arasındaki ilişkilerin nasıl yönetildiğine de bağlı olmaktadır (Wu, Choi ve Rungtusanatham, 2010).

[1] İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, dborekci@istanbul.edu.tr
[2] Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, yasin.rofcanin@boun.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Liderin ekibindeki çalışanlar birbirlerinden öğrenmek ve diğerinin sahip olduğu yeni bilgilerden istifade etmek isterler. Aynı zamanda bu çalışanlar kısıtlı kaynaklar ve olanaklar için birbirleriyle yarışmak durumundadırlar. Bu durumda ekip çalışanlarının bilgi paylaşımı bir paradoks gibi görünmektedir. Öte taraftan, organizasyon içi bilgi paylaşımı biçimsel olmayan yatay ilişkilerin koordinasyon mekanizması olarak kullanımını gerektirmektedir (Tsai, 2002). Liderin takipçiler arası ilişkileri yönetiminde izleyebileceği stratejiler rekabetçi, işbirlikçi ve rekabetçi işbirlikçi olarak kategorize edilmektedir. Bu stratejiler uyarınca, lider takipçilerinin rekabet halinde olmalarını, işbirliği yaparak birlikte iş çıkarmalarını ya da hem işbirliği yapıp hem de rekabet etmelerini sağlayabilir. İzlenen stratejilerin her biri lideri de takipçilerini de öğrenme, yenilenme ve kaynak kullanımı gibi boyutlarda etkilemektedir (Bolino ve Turnley, 2009; Choi ve Wu,, 2009).Öğrenme, yenilenme ve kaynaklara erişim pozitif örgütsel davranış (Luthans, 2002) ve sosyal bilişsel teori (Bandura, 1986) bağlamında liderin ve takipçilerin kendilerine güvenlerini, iyimserliklerini ve umutlarını etkileyecektir. Bu önemli hususlarda etkilenen liderin ve takipçilerinin sonuçta sağkalım ve dönüşüm hedefleriyle ilgili olarak da etkilenmeleri; yani, rezilyanslarının da etkilenmesi beklenmektedir. İlişkisel dinamikleri kullanarak, düşük ve yüksek kaliteli çalışanları rekabet ettirme, işbirliği yaptırma ve rekabetçi işbirliği yaptırma (co-opetition) davranışlarıyla liderin kendi rezilyansını ve takipçilerinin rezilyanslarını artırabileceği düşünülmektedir (Patterson, Goens ve Reed, 2009).

Çalışmanın kavramsal modeli farklı alanlardaki literatürden yararlanıp entegre edilerek oluşturulmuştur. Bu araştırmada amacımız liderin takipçi-takipçi ilişki davranışlarıyla kendi rezilyansına ve takipçilerinin rezilyanslarına etkilerini incelemektir. Bu konuyu inceleyerek liderin rezilyansları etkileme ve geliştirmesine dönük anlayışı iki şekilde ilerletmek hedeflenmektedir.

İlk olarak, lider-üye etkileşimi ile liderin takipçilerinin değişen seviyelerdeki LÜE değerlerinin oluşuna ve bu durumun değişen lider ve takipçi rezilyanslarına etkisine gösterir bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeveye liderin farklı takipçi-takipçi ilişki davranışlarıyla kendisinin rezilyansına ve takipçilerinin rezilyanslarına etkisi dâhil edilmiştir. Bu çerçeveyi kullanarak, hangi ilişki davranışlarının rezilyans seviyelerine nasıl etki edeceği belirlenmeye çalışılmıştır. Önceki çalışmalar liderin takipçileriyle birebir ilişkilerine odaklanmaktayken, bu çalışmada geliştirilen kavramsal model liderin takipçileri arasındaki ilişkiye etkisini de resme dahil ederek daha bütünsel bir bakış getirmektedir. İkinci olarak, liderin hangi takipçi-takipçi ilişki davranışının kendisinin ve takipçilerinin rezilyanslarına nasıl etki yaptığı irdelenmektedir. Üçüncü ve son olarak; lider-üye etkileşimi, ilişki davranışları ve lider/ takipçi rezilyansları üzerine gelecek araştırmalar için öneriler sunulmaktadır.

REZİLYANS: REZİLYANT LİDER VE TAKİPÇİLERİ

Güçlükler karşısında toparlanma ve gerektiğinde daha da güçlenme rezilyans olarak adlandırılır (Patterson, Goens ve Reed, 2009). Dönüşüp toparlanabilme sürekli öğrenme, esneklik, çeviklik ve kendini tekrar oluşturmaya hazır olmayı içerir (Patterson vd., 2009).

Rezilyansın içerdiği dayanıklılık ve esneklik kabiliyeti; zaman, maliyet ve performansta en düşük düzeyde kayba uğrayarak değişimlere uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde pek çok belirsizlik kaynağı mevcuttur. Bunlar örgüt çevresinden, örgütün içerisinde gerçekleştirilen en küçük işlere kadar pek çok nedenden kaynaklanabilmektedir. Esneklik de, bir örgütün bu belirsizliklere karşı önlem alabilmesine ve gerçekleşen değişikliklere uyum sağlayabilmesine yönelik bir kavram olarak önem kazanmaktadır. Bu iç ve dış uyum çabası içerisinde yüksek rekabet gücü ve ekonomik kar elde etme amacı da esneklikle birlikte ele alınmalıdır.

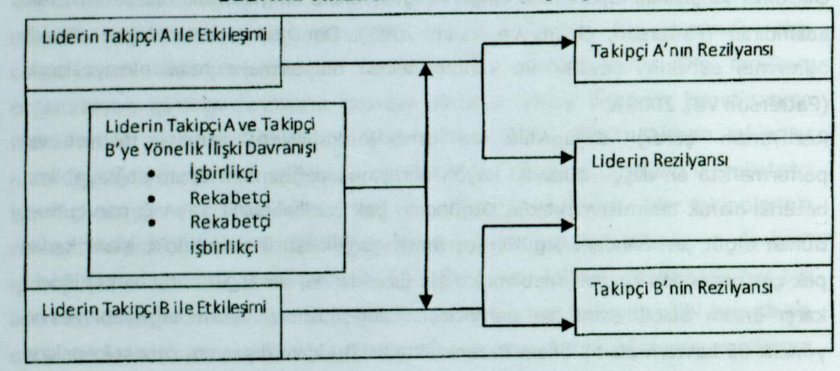
Ponomarov ve Holcomb (2009) rezilyansı, sistemin belli bir seviyeye kadar çevrenin olumsuz etkilerine karşı kendini toparlama ve kurtarma dayanıklılığı, doğaçlama ve uyum sağlama yeteneği olarak öne sürmüştür. Legnick-Hall ve ark. (2011), organizasyonel rezilyansı dinamik rekabete bağlayarak karmaşıklığın emilip ortaya firmanın yeteneğinin çıkmasından bahseder. Benzeri bir gelişimsel bakış açısına göre (Sutcliffe ve Vogus, 2003), rezilyans, değişik durumlarda aktive edilmiş gizli ve içsel kaynakların bulunması anlamına gelmektedir.

Örgütün rezilyansı sadece liderin rezilyansının ötesine geçebilmeyi takipçilerin de rezilyant olmalarıyla başarabilmektedir. Geniş anlamıyla örgütün rezilyansı, liderin ve takipçilerinin rezilyansları ile ilgili boyutları lider-takipçi ve takipçi-takipçi arası boyutlarla birleştirmektedir. Bu bakış açısıyla örgütün rezilyansı örgütte yer alan birimlerin faaliyetlerini, bu birimler arasındaki ilişkileri ve örgüt yapılarını düzenleyebilme becerisi olarak tanımlanabilir.

Bu çalışmada geliştirilen kavramsal model Şekil 1'de gösterilmektedir. Kısaca, model liderin takipçileriyle etkileşiminin kendisinin ve takipçilerinin rezilyansına etki edeceğini; öte taraftan da takipçi-takipçi ilişki davranışlarıyla bu etkinin kuvvetinin değişeceğini ifade etmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Şekil 1. Liderin Takipçi- Takipçi İlişki Davranışının Rezilyansa Etkisi Üzerine Analitik-Kavramsal Çerçeve



TARTIŞMA

Bu çalışmada, liderin sadece takipçileriyle birebir ilişkisine odaklanmasından ziyade takipçiler arası ilişkiyi yönlendirmeyi de önemseyerek hareket etmesi durumunda hem kendisinin hem de takipçilerinin rezilyanslarını etkileyebildiği öne sürülmüştür. Özellikle, hangi ilişki davranışlarının hangi rezilyans sonuçlarını doğurabileceği üzerinde durulmuştur.

Lider-takipçi etkileşiminin ve liderin takipçileri arasındaki ilişkiye dönük davranışlarının kendisinin ve takipçilerinin rezilyanslarına etkisini araştırarak bu çalışma liderlik araştırmalarına en azından iki önemli şekilde katkıda bulunmaktadır. İlk olarak, lider-takipçi etkileşimi çalışmalarına takipçi-takipçi ilişki davranışı ve rezilyans perspektifi getirilmiştir. İkinci olarak da, lider-takipçi etkileşiminin lider-takipçi ikilisine rezilyans etkisinin ötesine geçerek takipçi-takipçi ilişki davranışı ile birlikte lider-takipçi-takipçi üçlüsüne etkisine odaklanılmıştır.

Bu çalışmada takipçi-takipçi ilişki davranışlarının LÜE içerisindeki lider ve takipçilerinden oluşan üçlünün rezilyanslarına etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Daha önce, lider-takipçi ilişkisi ve takım-takipçi ilişkisi araştırıldığı halde, lider-takipçi-takipçi üçlüsünde liderin takipçiler ile etkileşiminin kendisinin ve takipçilerinin rezilyanslarına etkisi ile liderin takipçi-takipçi ilişki davranışının bu zeminde rezilyanslara etkisi bildiğimiz kadarıyla araştırılmamıştır. Bu nedenle, bu çalışma lider-takipçi ilişkileri ve ilişki davranışları bilgi birikimine rezilyans perspektifini eklemiştir. Bu makalenin kavramsal katkısı lider-takipçi ilişkilerinin ve takipçi-takipçi ilişki dinamiklerinin liderin ve takipçilerin rezilyansına etkisi analitik çerçevesi olmuştur. Ayrıca; bu çalışmada davranış dinamikleri ile rezilyans ilişkisinin kurulmasına yönelik lider-üye etkileşimi teorisi, pozitif örgütsel davranış ve sosyal bilişsel teori kullanılmıştır (Bandura, 1986; Luthans, 2002). Dolayısıyla, bu

araştırma çalışması üçlü ilişki davranışlarına rezilyans perspektifi ile ilgili ileri kavramsal ve deneysel geliştirme çalışmaları için zemin hazırlamıştır.

Rekabetçi ve değişken günümüz ortamında, liderlerin örgütlerindeki sadece doğrudan ilişkileri değil ayrıca takipçiler arası ilişki dinamiklerini yönetimi de önem kazanmaktadır. Örgüt dinamikleri karmaşıklaştıkça, riskler artmakta ve örgütler ve bileşenleri daha çok yaralanabilir hale gelmektedir. Günümüz liderlik yaklaşımında, lider ve takipçileri arasındaki ilişkilerin farklı dinamiklerinden kaynaklanan karmaşıklığın incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall, Engelwood, NJ.

Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2009). "Relative deprivation among employees in lower-quality leader-member exchange relationships", The Leadership Quarterly, 20: 276–286.

Choi, T.Y. ve Wu, Z. (2009). "Go ahead, leap: Triads and their practical and theoretical import In response to __To leap or not to leap: Triads as arbitrary subsets of networks of connected dyads", . Journal of Purchasing and Supply Management, 15:269-270.

Daft, R. L. (1999). Leadership: Theory and Practice, Orlando, FL: The Dryden Press.

Graen, G. B. ve Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing, In B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), Research in Organizational Behavior, 9, 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", The Leadership Quarterly, 6: 219-247.

Mead, R. (1994). Patronage Relationships.International Management. Blackwell.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior", Journal of Organizational Behavior, 23(6), 695-706.

Patterson, J. L., Goens, G. A., ve Reed, D. (2009). Resilient leadership for turbulent times: A guide to thriving in the face of adversity. Co-Published - Arlington VA: American Association of School Administrators and New York: Rowman & Littlefield Education Inc.

Tsai, W. (2002). "Social structure of "coopetition" within a multiunit organization: Coordination, competition, and Intraorganizational Knowledge Sharing",, Organization Science, 13 (2): 179–190.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Wu, Z. ve Choi T.Y. (2005). "Supplier–supplier relationships in the buyer–supplier-supplier triad: Building theories from eight case studies",, Journal of Operations Management, 24:27–52.

Wu, Z., Choi, T.Y. ve Rungtusanatham, M. J. (2010). "Supplier–supplier relationships in the buyer–supplier-supplier triad: Implications for supplier performance", Journal of Operations Management, 28.115-123.

FARKLI LİDER-ÜYE VE EKİP-ÜYE ETKİLEŞİM KALİTESİ KOMBİNASYONLARININ GÖRECELİ YOKSUNLUK VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAĞLAMINDA İŞ SONUÇLARINA ETKİSİ

Ülkü Aslıhan ÖZKAN[1]
Dilek YILMAZ BÖREKÇİ[2]

Özet

Literatürde üye ile lideri (LMX-LÜE) ve üye ile ekibi (TMX-EÜE) arasındaki farklı kalitedeki ilişki kombinasyonlarının ne tip iş sonuçlarını doğuracağı üzerinde araştırmalar yer almasına rağmen üyenin hangi kombinasyonda hangi seviyelerde göreceli yoksunluk duyacağı ve bu yoksunluğun iş sonuçlarına etkisi çalışılmamıştır. Ayrıca, üyenin farklı pozitif örgütsel davranış düzeylerinin bu yoksunluk hislerinin iş sonuçlarına yansımasına etki edip etmediği de bilinmemektedir. Bu çalışmada, farklı üye-lider ve üye-ekip ilişki kaliteleri kombinasyonlarının göreceli yoksunluk ve pozitif örgütsel davranış (PÖD) bağlamında iş sonuçlarına etkisi vaka analizi yöntemi kullanılarak araştırılmaktadır. Araştırma sonuçları LÜE, EÜE ve pozitif örgütsel davranışın iş sonuçlarına etkilerini göstermiştir.

Anahtar sözcükler: *LÜE, EÜE, PÖD, göreceli yoksunluk*

GİRİŞ

Liderin farklı ekip üyeleriyle farklı ilişkiler geliştirmesi temasını işleyen Lider-Üye Etkileşimi (LMX-LÜE) teorisi de ekip üyelerinin birbirleriyle etkileşimleri temasını işleyen Ekip-Üye Etkileşimi (TMX-EÜE) teorisi de iş ortamındaki karşılıklı etkileşimlere ve bu etkileşimlerin iş davranışlarına yansımalarına odaklanmaktadır (Banks vd., 2013). Rekabetin ve belirsizliğin arttığı günümüzde, ekip üyesinin iş sonuçları sadece lideriyle ilişkisine değil aynı zamanda ekip ile ilişkilerine de bağlı olmaktadır.

Literatürde, üye ile lideri ve üye ile ekibi arasındaki farklı kalitedeki ilişki kombinasyonlarının (düşük-yüksek LÜE-EÜE) ne tip iş sonuçlarını doğuracağı üzerine araştırmalar yer almasına rağmen üyenin hangi kombinasyonda hangi seviyelerde göreceli yoksunluk (relative deprivation) duyacağı ve bu yoksunluğun iş sonuçlarına etkisi çalışılmamıştır (Bolino ve Turnley, 2009). Ayrıca, üyenin farklı pozitif örgütsel davranış düzeylerinin bu yoksunluk hislerinin iş sonuçlarına yansımasına etki edip etmediği de henüz bilinmemektedir.

[1] İstanbul Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, aslihan.ozkan@yahoo.com
[2] İstanbul Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, dborekci@istanbul.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Bu çalışmada, farklı üye-lider ve üye-ekip ilişki kaliteleri kombinasyonlarının göreceli yoksunluk ve pozitif örgütsel davranış bağlamında iş sonuçlarına etkisi araştırılmaktadır. Çalışma giderek kompleksleşen iş ortamında üyelerin istenen iş sonuçlarını elde edebilmelerine yönelik olarak liderleriyle ve ekipleriyle etkileşimlerinin kalitesinin, diğer üyelerle karşılaştırmalı olarak hissettikleri yoksunluk seviyelerinin ve pozitif örgütsel davranışlarının etkisini göstermeyi hedeflemektedir. Takip eden bölümde, teorik altyapı sunulmaktadır. Daha sonra araştırma yöntemi verilmiştir. Sonraki bölümde, vaka çalışmasına konu olan üyeler, lider ve ekip etkileşim pratiklerinin analizi ve bulgular sunulmaktadır. Son bölümde, çalışmanın katkıları ve limitleri gelecek araştırma yönleri ile verilmektedir.

KAVRAMSAL ALTYAPI

1. Lider-Üye Etkileşimleri

Lider-üye etkileşimi (LÜE-LMX) teorisi liderliğin her üye ile olan ilişkiye uyarlanması gerektiğini belirtir (Graen ve Scandura, 1987; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Bu uyarlanmış ilişkilerin hem liderin, hem takipçilerinin hem de organizasyonun yararına olduğu ileri sürülür (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Lider para, iş fırsatları, iş detayı seçimi, sözleşme, destek, koruma ve bilgi gibi ekonomik, sosyal ve enstrümantal kaynaklara sahipliğiyle takipçinin; takipçi de sadakat, hizmet, bilgi ve oy kaynakları sahipliğiyle karşı tarafla olan etkileşimi önemsemektedir (Mead, 1994). Tarafların çıkar ve gelecek algılarına göre bu kaynakları değiş tokuş kararları iki tarafı da hem güçlendirebilmekte hem de zayıf düşürebilmektedir. Yüksek kaliteli etkileşim içindeki takipçilerin daha yüksek faydalar elde etmesine karşın düşük kaliteli etkileşim içindeki takipçiler daha düşük faydalar elde edeceklerdir (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

2. Ekip-Üye Etkileşimleri

Ekip-üye etkileşimi (TMX-EÜE) ekip üyelerinin ekiple yatay etkileşimine odaklanmaktadır (Anand vd., 2010). Yakın dönem literatüründe üyelerin liderleriyle ve ekipleriyle olan etkileşimlerinden hangisinin iş sonuçlarına etkisinin pozitif olduğu ve üyelerin hangi etkileşimlerine daha çok zaman ayırmalarına dönük çalışmalar yapılmaktadır (Banks vd., 2013). Bu çalışmalar, üyenin tekil kişiler olarak değil de psikolojik obje gibi bir ekip algısı olduğu düşüncesinden (Jacobs, 1970) hareket etmektedirler.

3. Göreceli Yoksunluk

Göreceli yoksunluk birinin kendi durumunu önemli diğerleriyle kıyasladığında beklentileriyle gerçekleşenler arasındaki fark algısı nedeniyle kendini yoksun olarak değerlendirip memnuniyetsiz olması durumudur (Crosby, 1976). Bu fark algısı nedeniyle kişi negatif davranışlar sergileyebildiği gibi pozitif ve yapıcı davranışlar da sergileyebilmektedir. Bolino ve Turnley (2009), lider-takipçi etkileşim kalitesi düşük olan takipçilerin yüksek olanlarla kendilerini karşılaştırıp yoksunluk

hissedebileceklerini ve bunun neticesinde de iş bırakmaya varacak negatif davranışlarla tepki verebildikleri gibi sıkıntılarını dile getirme ve geribildirim verme gibi pozitif davranışlarda da bulunabileceklerini belirtmektedir.

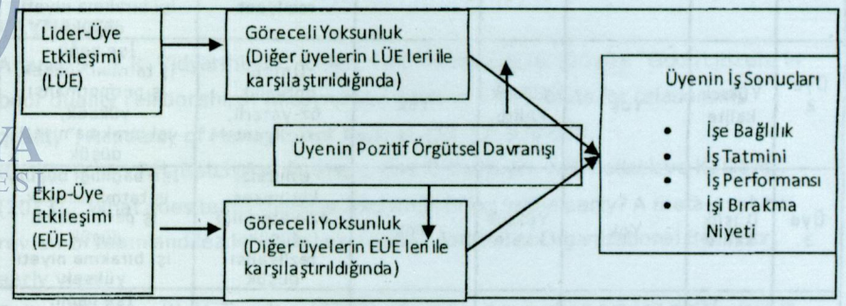
4. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel davranış, performans iyileştirmeye yönelik pozitif insan kaynakları gücünü ve kapasitesini ifade etmektedir (Luthans, 2002). Ümitli, iyimser, öz-yeterli ve rezilyant çalışanların pozitif örgütsel davranış sergiledikleri ve iş tatmini ile işe bağlılık duydukları belirtilmiştir (Luthans, 2002; Youssef ve Luthans, 2007).

ARAŞTIRMA SORULARI VE ANALİTİK ÇERÇEVE

Bu araştırmayla, üyelerin istenen iş sonuçlarını elde edebilmelerine yönelik olarak liderleriyle ve ekipleriyle etkileşimlerinin kalitesinin, diğer üyelerle karşılaştırmalı olarak hissettikleri yoksunluk seviyelerinin ve pozitif örgütsel davranışlarının etkisi anlayışının artırılması amaçlanmıştır. Dolayısıyla, araştırma sorusu şu şekilde belirlenmiştir: "LÜE ve EÜE göreceli yoksunluğa sebep olmakta mıdır? LÜE, EÜE ve ilgili göreceli yoksunluklar iş sonuçlarını nasıl etkilemektedir? Üyenin pozitif örgütsel davranışı iş sonuçlarını bu bağlamda nasıl etkilemektedir? Araştırma sorularını ele alırken kullanılmak üzere Şekil 1'de gösterilen analitik çerçeve oluşturulmuştur.

Şekil 1. LÜE, EÜE, Yoksunluk ve Pozitif Örgütsel Davranışın İş Sonuçlarına Etkisi Analitik Çerçeve



METODOLOJİ

Bu çalışmada uygun yaklaşımın henüz anlaşılmayan konuların araştırılmasına olanak tanımasıyla vaka çalışması yaklaşımı olduğu düşünülmüştür (Yin, 1990). Vaka çalışmalarında temel kurguları ve onların ilişkilerini sergileyen vakaların seçilmesi önemlidir (Eisenhardt, 1989). Bu nedenle, bu çalışmada değişik LÜE, EÜE, yoksunluk ve PÖD gösteren bir lidere, üyelere ve ekibe odaklanılmıştır.

LÜE, katkı, sadakat, ilgi ve profesyonel saygı boyutlarıyla (Liden ve Maslyn, 1998; EÜE, karşılıklı paylaşım, işbirliği ve sosyal ödüller boyutlarıyla (Anand vd., 2010); göreceli yoksunluk, kognitif ve duygusal boyutlarıyla (Tougas vd., 2004; de la Sablonniere vd., 2009); pozitif örgütsel davranış ümit, iyimserlik, öz-yeterlik ve rezilyans (Youssef ve Luthans, 2007) boyutlarıyla; iş sonuçları iş performansı, iş

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

tatmini, iş bağlılığı ve iş bırakma niyeti boyutlarıyla sorgulanmıştır. Bu çalışma için, danışmanlık sektöründen bir firmanın sahibi de olan lideri ve ekibi seçilmiştir. Liderle ve üyelerle görüşmeler yapılmıştır. Derlenen bilgilere dayanarak LÜE, EÜE, yoksunluk, pozitif örgütsel davranış ve iş sonuçlarına dönük dinamikler ortaya çıkarılmıştır. Bu görüşmelerde, yarı-yapılandırılmış ve açık-uçlu sorular yöneltilmiştir.

ANALİZ VE BULGULAR

Lider, üye ve ekip etkileşimlerinin incelenmesi sonucunda belirlenen dinamikler Tablo 1'de özetlenmektedir. Lider, üyeler ve ekip deneyimleri çalışmada oluşturulan analitik çerçeveye göre karşılaştırarak altı üye özelinde bir özet resim elde edilmiştir.

Tablo 1. LÜE, EÜE, Yoksunluk ve Pozitif Örgütsel Davranışın İş Sonuçlarına Etkisi

Üye	LÜE	LÜE Yoksunluk	EÜE	EÜE Yoksunluk	Pozitif Örgütsel Davranış	İş Sonuçları
Üye 1	Düşük kalite	Yok	Yüksek kalite	Yok	Ümitli, optimist, öz-yeterli, rezilyant	İşe bağlı iş tatmini yüksek, iş perfprmansı yüksek, işi bırakma niyeti düşük
Üye 2	Yüksek kalite	Yok	Yüksek kalite	Yok	Ümitli, optimist, öz-yeterli, rezilyant	İşe bağlı iş tatmini yüksek, iş perfpormansı yüksek, işi bırakma niyeti düşük
Üye 3	Düşük kalite	Yok	Yüksek kalite	Yok	Umitsiz, kötümser, öz-yeterliliği düşük, rezilyansı düşük	İşe bağlılığı düşük, iş tatmini düşük, iş perfprmansı düşük, işi bırakma niyeti yüksek
Üye 4	Yüksek kalite	Yok	Yüksek kalite	Yok	Ümitli, optimist, öz-yeterli, rezilyant	İşe bağlı, iş tatmini yüksek, iş perfprmansı yüksek, işi bırakma niyeti düşük
Üye 5	Düşük kalite	Var	Düşük kalite	Var	Ümitli, kötümser, öz-yeterli, rezilyant	İşe bağlı, iş tatmini düşük, iş perfprmansı yüksek, işi bırakma niyeti yüksek
Üye 6	Yüksek kalite	Yok	Düşük kalite	Yok	Ümitsiz, kötümser, öz-yeterli, rezilyansı düşük	İşe bağlı değil, iş tatmini düşük, iş perfprmansı düşük, işi bırakma niyeti yüksek

SONUÇ

Çalışma bulguları LÜE ve EÜE'nin iş sonuçlarına etkileri bağlamında yoksunluk ve pozitif örgütsel davranışın rollerini göstermiştir. EÜE'nin LÜE zaafını tamamlayıcı etkisi desteklenmiştir. Bu bağlamda, tüm üyelerle yüksek LÜE tesis etmenin mümkün olmayabileceği göz önüne alındığında EÜE'nin önemi belirlenmiştir. Hem liderle hem de takımla etkileşimi düşük kaliteli olan çalışanın yüksek pozitif örgütsel davranışıyla pozitif iş sonuçları elde ettiği saptanmıştır. Liderle etkileşimi düşük kaliteli ama ekiple etkileşimi yüksek kaliteli olan iki çalışandan pozitif örgütsel davranışı yüksek olanın pozitif iş sonuçları varken pozitif örgütsel davranışı düşük olanın negatif iş sonuçları olmuştur. Bu bulgular pozitif örgütsel davranışın iş sonuçları üzerinde liderle ve ekiple etkileşim kalitesini aşan etkisine dikkat çekmiştir. Yoksunluk sadece bir çalışanda hem LÜE hem de EÜE bağlamında gözlenmiştir. Bu çalışanın pozitif örgütsel davranışına karşın iş tatmininin düşük ve iş bırakma niyetinin yüksek oluşu bu yoksunlukla ilişkilendirilebilse de daha çok sayıda lider-üyeler-ekip vakaları üzerinde çalışılarak bu bağlamda tespit yapılabilmesi ve genel olarak da çalışmanın geçerliliğinin artırılması mümkün olabilecektir. Burada belirlenen ilişkilerin doğrulanmasına dönük anket metodu kullanılarak yapılacak ileri araştırmalarla daha çok genelleştirme yapılabilecektir.

KAYNAKÇA

Anand, S., P.R. Vidyarthi, R.C. Liden, ve D.M. Rousseau. (2010). "Good citizens in poor quality relationships: Idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality", Academy of Management Journal, (53-5): 970-988.

Banks, G. C., J.H. Batchelor, A. Seers, E.H. O'Boyle Jr., J.M. Pollack ve K. Gover. (2013). "What does team-member exchange bring to the party? A meta-analytic review of team and leader social exchange", Journal of Organizational Behavior, early view.

Bolino, M. C. ve W. H. Turnley. (2009). "Relative deprivation among employees in lower-quality leader-member exchange relationships", The Leadership Quarterly, (20): 276–286.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation, Psychological Review, 83, 85-113.

de la Sablonniare, R., F. Tougas, ve M. Lortie-Lussier. (2009). "Dramatic social change in Russia and Mongolia: Connecting relative deprivation to social identity", Journal of Cross-Cultural Psychology, (40-3): 327-348.

Eisenhardt, K. M. (1989), "Building theories from case study research", Academy of Management Review, (14-4): 532-550.

Graen, G. B. ve M. Uhl-Bien. (1995). "Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

years: applying a multi-level, multi-domain perspective", Leadership Quarterly, (6): 219–247.
Jacobs, T.O. (1970). Leadership and exchange in formal organizations. Alexandria, VA: Human Resources Research Organization.
Liden, L. C., ve J.M. Maslyn. (1998). "Multidimensionality of leader–member exchange: An empirical assessment through scale development", Journal of Management, (24): 43–72.
Tougas, F., M. Lagace, R. de la Sablonniare ve L. Kocum, (2004). "A new approach to the link between identity and relative deprivation in the perspective of ageism and retirement", International Journal of Aging and Human Development, (59-1): 1-23.
Yin, R. (1990). Case Study Research: Design and Methods, Sage Publications, Newbury Park.
Youssef, C. M. ve F. Luthans, (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience", Journal of Management, (33): 774–800.

6. OTURUM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI-I

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri

Ahmet ERKUŞ, Mustafa ÇÖPOĞLU, Mine AFACAN FINDIKLI

Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Adaletin Rolü

Özgür AYHAN, Sait GÜRBÜZ

Sosyal Sermaye Faktörlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma

M. Kemal DEMİRCİ, Nazlı ARIK

ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ YAŞAMINDAKİ MUTLULUKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Doç.Dr. Ahmet ERKUŞ[1]
Dr. Mustafa ÇÖPOĞLU[2]
Yrd. Doç. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI[3]

Özet

Bu çalışmada iş yaşam dengesinin, iş yaşamı mutluluğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Belediye çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların iş yaşam dengelerinin iş yaşamı mutlulukları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. İş yaşamı mutluluğunun da kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş yaşamı, mutluluk, iş yaşam dengesi, örgütsel vatandaşlık davranışı

1. Sorunsalı: Pozitif psikolojinin en temel alanlarından birisi de insan mutluluğudur. Psikolojide "öznel iyi oluş" kavramıyla açıklanan mutluluk, günümüz insanı açısından sadece özel yaşamda değil, iş yaşamında da önemli bir konu olarak gündeme gelmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışan mutluluğunun, çalışanların iş yaşamındaki 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 daha yüksek olduğu bulunmuştur (Wright ve Cropanzano, 2007).

Mutlulukla ilgili birçok sınıflandırma bulunsa da temel olarak iki farklı mutluluk kavramının öne çıktığı söylenebilir. Bunlardan ilki olan hazsal (hedonic) yaklaşımda mutluluk duygu olarak tanımlanırken, bireyin bulunduğu anda yaşadığı zevk ve hazların toplam kazanımları olarak ifade edilmektedir. Diğer bir yaklaşım olan anlamsal (eudonomic) mutluluk ise erdemler ve değerlerle ilişkili olup, erdem ve değerlerin yaşama anlam kazandıracağı ve insanı mutlu edeceği belirtilmektedir. Öte yandan bazı araştırmacılar her iki yaklaşımında mutluluğun birer parçası olduğunu, bireyin yaşadığı anların ve hayatın anlamının bir bütün olarak mutluluğu oluşturduğu vurgulamaktadırlar (Seligman, 2002).

1 Gedik Üniversitesi, İİBF, aerkus@yahoo.com
[2] Kocaeli Belediyesi, mustafacopoglu@kocaeli.bel.tr
[3] Gelişim Üniversitesi,İİBF, m.afacanfindikli@gmail.com

İş-yaşam dengesi, bireyin işten doğan yükümlükleri ve özel yaşamı arasında uyumlu veya tatmin edici düzenlemeleri yapması olarak tanımlanabilir (Sverko vd., 2002). İş yaşam dengesi örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş tatmini gibi birçok değişken üzerinde etkilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise bireyin örgüt içerisindeki görevini yerine getirirken gösterdiği gönüllü davranışlar olarak tanımlanırken, örgütsel faaliyetleri desteklemek, savunmak, örgüt içi yardımlaşmak gibi konularla yakından ilişkilidir (Organ, 1988).

Bu kapsamda araştırmada iş yaşam dengesinin, iş yaşam mutluluğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenecektir. İkinci aşamada ise iş yaşam mutluluğunun aracılık rolü belirlenmeye çalışılacaktır. Araştırma soruları şöyle ifade edilebilir:

İş yaşam dengesinin iş yaşamı mutluluğu üzerindeki etkileri nelerdir?

İş yaşamı mutluluğunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri nelerdir?

İş yaşam dengesinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri nelerdir?

İş yaşamı mutluluğu örgütsel vatandaşlık davranışını etkilerken iş yaşam dengesinin aracılık rolü var mıdır?

2. Yöntemi: Araştırmanın örneklemini bir büyük şehir belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcıların iş yaşam mutluluk düzeyleri iki boyutta ölçülecektir. Anlamsal mutluluk düzeylerinin ölçülmesinde Waterman vd. (2010) ve hazsal mutluluk düzeylerinin ölçülmesinde Watson vd. (1988) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılacaktır. İş yaşam dengelerinin ölçülmesinde Fisher (2001), örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçülmesinde ise Podsakoff ve MacKenzie (1994) tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanılmıştır. Cevapların alınmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda toplanan verilere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda ilk aşamada katılımcıların iş yaşam dengelerinin, iş yaşamı mutlulukları ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkileri belirlenmiştir. İkinci aşamada ise iş yaşamı mutluluğunun aracılık rolü tespit edilmiştir.

3. Katkısı: Ülkemizde pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kapsamında iş yaşamına ve çalışanlara yönelik önemli çalışmalar yapıldığı ve son bir kaç yıldır bu alana yönelik ilginin arttığı söylenebilir. Bununla birlikte pozitif psikolojinin önemli bir alanı olan mutluluk (iyi-oluş) konusunda, ülkemiz iş yaşamına yönelik çok fazla araştırma yapılmadığı dikkat çekmekte ve bu alanda araştırmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Bu kapsamda araştırmada çalışanların iş yaşamı mutluluk düzeyleri araştırılmakta, iş yaşam dengesi ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri ile arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırma sonucunda çalışan mutluluğu üzerine önemli bulgular elde edileceği beklenmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Çalışmanın diğer katkısı da tasarımlanan araştırma modeli ile ilgilidir. Modele dahil edilen iş yaşam dengesi ve örgütsel vatandaşlık değişkenlerinin iş yaşam mutluluğu (hazsal ve anlamsal) ile kapsamlı şekilde ilk defa bu araştırmada incelenmektedir. Bunun yanında araştırma değişkenlerinin yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla bütüncül bir çerçevede incelenmesi çalışmanın diğer bir önemli katkısını oluşturmaktadır.

4. Kapsamı: Mutluluk insan yaşamının en temel amaçlarından biri olup, üzerinde düşünülmesi gereken en önemli konulardan bir tanesidir. Günümüz iş yaşamında artan rekabet, çalışan verimliliğini ve örgütlere olan katkılarını gün geçtikçe daha önemli hale getirmektedir. Pozitif psikoloji, verimliliğin ve performansın artışında mutluluğa önem vermekte, çalışanların iş yaşamında mutlu oldukları takdirde daha başarılı olacaklarını belirtmektedir. Araştırma, iş yaşamının ve insan kaynaklarının gelişimine yönelik olarak ele alınacak, çalışan mutluluğu ile araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik elde edilecek bulgular bu kapsamda tartışılmaktadır. Ayrıca araştırma bulgularının kurumsal düzeyde iş yaşam dengesinin ve mutluluğun geliştirilmesine ilişkin program ve çalışmalara katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

5. Sonuç: İlk aşamada ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İkinci aşamada yapılan hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda iş yaşam dengesinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşamı mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. Aracılık testi sonuçları, iş yaşamı mutluluğunun iş yaşam dengesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi bir aracılık rolü olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

Erkuş, A., Afacan Fındıklı, M. 2012. İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 24-26, İzmir.

Fisher, G. 2001. Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study, Dissertation Abstracts International, August.

Henderson, L.W., Knight T. 2012. Integrating The Hedonic and Eudaimonic Perspectives to More Comprehensively Understand Wellbeing and Pathways to Wellbeing, International Journal of Wellbeing, 2(3), 196-221.

Organ, Dennis W. 1988. Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome , Lexington Books, 1988, Lexington.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. 1994. Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness, Journal of Marketing Research, 31, 351–363.

Seligman, M. 2002. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York: Free Press.

Steger, M.F., Kashdan, T.B., Oishi, S. 2008. Being Good By Doing Good: Daily Eudaimonic Activity And Well-Being, Journal of Research in Personality, 42, 22–42.

Sverko, B., Arambasic, L. and Galesic, M. 2002. Work-Life Balance Among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-home Interference and Well-being. Social Science Information. 41(2), 281-301.

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

Waterman A.S., Schwartz, S.J., Zamboanga, B.L. , Ravert R.D., Williams, M.K., Agocha, V.B., Kim, S.Y., Donnellan, M.B. 2010. The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric Properties, Demographic Comparisons, and Evidence of Validity , The Journal of Positive Psychology, Vol. 5, No. 1.

Watson, D., Clark, L.A., Tellegen, A. 1988. Development and Validation of A Brief Measure of Positive And Negative Affect: The PANAS Scales. Journal of Personality and Social Psychology, 54, 1063-1070.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL POLİTİKANIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİNDE ADALETİN ROLÜ

Arş. Gör. Özgür AYHAN[1]
Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ[2]

Özet

Bu çalışmanın amacı; işgörenlerin şahsi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sergilemiş oldukları davranışlara dair diğer işgörenlerin gözlemleri şeklinde tanımlanan algılanan örgütsel politikanın (AÖP), gönüllülük esaslı performans merkezli sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek ve bu ilişkide örgütsel adalet boyutlarında prosedür ve etkileşim adaletinin aracılık ve düzenleyicilik rolünün olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla oluşturmuş olduğumuz hipotezler İstanbul ve Ankara'da faaliyet gösteren kamu kurumlarından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 157 beyaz yakalı çalışandan oluşan bir örneklem üzerinde test edilmiştir.

GİRİŞ

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda örgütlerin aydınlık taraflarına odaklanıldığı gibi özellikle son yıllarda örgütlerin karanlık tarafına da odaklanılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda örgütsel davranış araştırmalarında loş bölgede kalan örgütsel politika konusuna ele alınacak olursa özellikle son yirmi yılda üzerine çalışmalar yapılan konulardan bir tanesidir. Örgütsel politika (ÖP) işgörenlerin şahsi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Vigoda, 2000). Yazın incelendiğinde ÖP'nın ne örgütlerin aydınlık kısmında ne de tam olarak karanlık kısımda konuşlandırılamayacağı görülecektir. Bunun sebebi yapılan çalışmalarda ÖP'nın iş tutumlarına ve davranışlarına olumsuz etkileri ortaya koyulmasına rağmen (örn., Vİgoda, 2000; Ferris ve Kacmar, 1992; Ayhan ve Gürbüz, 2013), iş tutumlarının ÖP'dan etkilenmediğini (örn., Parker vd., 1995) hatta iş tutumları ile ÖP arasında olumlu ilişki olduğunu savunan (Yen vd., 1999) çalışmaların mevcudiyetidir. Haliyle ÖP, örgüt araştırmalarının loş kısmında konumlanmaktadır. ÖP'nın tam olarak doğru yerde konumlandırılması için ÖP-iş tutumları ve davranışları üzerinde yapılacak araştırmalar önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada ÖP ile işgören davranışları üzerine odaklanılmıştır. Çünkü ÖP-iş tutumları ve davranışları üzerine yapılan çalışmalar genelleme yapmaya

[1] KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, oayhan@kho.edu.tr
[2] KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, sgurbuz@kho.edu.tr

yetecek mahiyette değildir. Bunun sebebi yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak Kuzey Amerika bağlamında ve özel sektörden seçilmiş örneklem üzerinde yapılmış olmasıdır. Farklı bağlamlarda yapılan çalışmaların sayısının ise oldukça az olduğu görülmektedir (örn.,Vigoda, 2000; Ram ve Prabhakar, 2010; Ayhan ve Gürbüz, 2013). İş yapıları ve özellikleri bakımından farklılıklar taşıyan özel sektör ve kamu sektörü üzerine yapılacak çalışmalar ÖP'nın iş tutum ve davranışları ilişkisinin daha açık ortaya koyulması için önem taşımaktadır. Sargut'un (2010) dinamik iç gruplardan oluşan, adam kayırmacılığın hâkim olduğunu doğu kültürünün bir parçası olarak kabul edilen Türkiye bağlamında ÖP'nın iş görenlerin tutum ve davranışlarının şekillenmesinde önemli yere sahip olması beklenmektedir. ÖP'yı ölçmede çalışanların örgütsel politika algılarının ölçülmesi bize en doğru sonucu vereceğinden (Ferris ve Kacmar, 1992) bu çalışmada algılanan örgütsel politikaya (AÖP) odaklanılacaktır.

Bu çalışmada; sosyal mübadele kuramı ışığı altında işgörenlerin örgütsel politika algılarının onların örgütsel adalet algıları üzerinde bir etkisi var mı? Örgütsel vatandaşlık davranışı algılanan örgütsel politikadan etkileniyor mu? ve Bu etkileşimde örgüsel adaletin rolü nedir? sorularının cevapları aranacaktır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Algılanan Örgütsel Politika

AÖP yazını incelendiğinde, bu konuya 90lı yıllar itibari ile odaklanılmaya başlandığı görülecektir. Ulusal yazında ise yeterli ilgiyi gördüğü ve yeterli çalışma yapıldığını söylemek oldukça zordur (İşcan, 2005). ÖP yazının 20 yıllık bir geçmişi olduğu göz önüne alındığında tam manasıyla olgunlaşmamış ve yazında bu konuya dair fikir birliğinin tam oluşmamış olması beklenmektedir ki Drory ve Romm (1989) tanım konusunda bir fikir birliği oluşmadığını savunmaktadır (Vigoda-Gadot, 2010). Buchanan'ın (2008) örgütsel politikanın yaygın olarak olumsuz bir terim olarak görülmesine karşın örgütün çıkarlarını koruma ve geliştirme gibi olumlu sonuçları olabileceği savına karşın ÖP' ya dair yapılan tanımlamalarda ÖP'nın olumsuz yönüne vurgu yapılmıştır. Yapılan tanımlamaların ortak yönü her tanımlamanın şahsi çıkarları koruma ve geliştirmeye faaliyetlerine vurgu yapması ve sosyal etkileme taktiklerine işaret edilmesidir (Cropanzano ve ark., 1995). Mayes ve Allen (1977) tanımlamanın hem mikro hem de makro düzeyde bir analiz içeren, politikanın kullanım alanının karar verme üzerinde şekillendiği ve tanımlamanın politik olan ve olmayan davranışları ayırt edici bir mahiyette olması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamdan hareketle, Kacmar ve Ferris (1991) ÖP'yı karar verme sürecini güç kullanarak belli kişi ya da grupların çıkarları doğrultusunda yönlendirmek olarak tanımlarken Drory (1993) gayri resmi temelli ve çelişkili yönetim tarzlarıyla ortaya çıkan şahsi çıkar koruma ve geliştirme çabaları şeklinde tanımlamıştır. En çok kabul gören tanımlamalardan bir tanesi olarak kabul edebileceğimiz Vigoda'nın (2000)

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

tanımlaması da aynı noktalara vurgu yapmış ve o da ÖP'yı işgörenlerin şahsi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sergiledikleri davranışlar olarak tanımlamıştır.

AÖP yazının bir diğer dikkat çeken özelliği ise AÖP ile ilgili çalışmaların çoğunluğunun Kuzey Amerika bağlamında yapılmış olması ve bu çalışmalarda ağırlıklı olarak özel sektörden örneklem kullanılmasıdır (örn.Hochwarter vd., 1997). Çok az çalışma kamu sektöründen örnekleme (Parker vd., 1995) ve kamu-özel karma örnekleme (Drory,1993; Ferris ve Kacmar, 1992). Doğu bağlamında yapılan çalışmalar ise belirttiğimiz gibi oldukça azdır (Vigoda, 2000; İşcan, 2005; Ram ve Prabhakar, 2010).

Örgütsel Adalet

Araştırmamızın bir diğer değişkenini temsil eden örgütsel adalet (ÖA) konusu ise elli yılı aşkın bir süredir hem kuramsal açıdan hem de davranışsal açıdan incelen bir konudur. Adaletin kavramsallaşma süreci Homans'la (1961) başlamış, Adams'ın eşitlik teorisi ile (1965) üzerindeki ilgi artmış ve Greenberg'in (1987) geliştirdiği sınıflandırma ile birlikte kavramsallaştırma çalışmaları devam etmiştir. Greenberg'in (1987) sınıflandırmasından yola çıkacak olursak ÖA, bireylerin hem ödül ve kaynakların dağıtımına yönelik hem de bu dağıtım sürecine yönelik öznel görüşler olarak tanımlanmaktadır. Coquitt ve ark. (2011) bu tanımlamayı daha net ifade edecek şekilde ÖA'i alt boyutları ışığında tanımlayarak örgütsel adaletin, kaynak ve ödüllerin dağıtımı, bu dağıtımı sürecine ve bu süreçteki kişiler arası etkileşime dair oluşan algı olarak tanımlamıştır. Yazında örgütsel adalete dair pek çok model ve boyutlama olmasına rağmen en yaygın kabul gören boyutlandırma Niehoff ve Moorman'ın çalışması etrafında şekillenmiştir. Niehoff ve veMoorman (1993), ÖA'i iki alt boyut altında incelemiş ve bu boyutları dağıtım adaleti ve prosedür (süreç) adaleti olarak ikiye ayırmıştır. Ancak bazı araştırmacılar prosedür adaletini de ikiye ayırarak prosedür ve etkileşim adaleti olarak adlandırmışlardır (Luo, 2007). Dağıtım adaleti, örgütlerde fayda ve zararın dağılımına dair algılamalar üzerine inşa edilirken sadece ödüllerin dağılımına değil aynı zamanda iş yükünün de dağılımına dair algılamalara işaret edilmektedir (Colquitt, 2001). Dağıtım adaletinin oluşmasında eşitlik, eşit paylaşım ve ihtiyaç kuralları ön plana çıkmaktadır (Luo, 2007). Grenberg'in (1987) süreç kontrolü gibi hem yapısal elementlere hem de iş ilişkilerindeki adalet algısının belirleyicisi olma özelliğine vurgu yaptığı prosedür adaleti ise karar mekanizmasının uygulama ve faydaları belirleme sürecinde adil oluşunu temsil etmektedir (Luo, 2007). Prosedür adaletinin en işlevsel özelliklerinden bir tanesi, çalışanlarda oluşan yüksek prosedür adaleti algısının grup üyelerine değer verildiği algısının oluşmasına netice veresidir (Niehoff ve Moorman, 1993). Son olarak bazı araştırmacılar tarafından prosedür adaletinin bir parçası (Niehoff ve Moorman, 1993) olarak bazı araştırmacılar için ise tıpkı prosedür adaleti

gibi örgütsel adaletin ayrı bir boyutu olarak değerlendirilen (Colquitt vd., 2011) etkileşim adaleti ise süreçlerin sosyal yönünü teşkil eder ve süreçlerdeki etkileşimin kalitesi olarak değerlendirilebilir (Luo, 2007).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Araştırmamızın bağımlı değişkenini temsil eden örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), ilk olarak Organ tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Farklı tanımlamalar olmakla, ÖVD örgüt performansının yer aldığı sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988). Bu noktada en önemli hususlardan bir tanesi ÖVD'nin gönüllü olarak sergilenen davranışlar olmasıdır (Gürbüz, 2007). Yazında ÖVD ile ilgili pek çok boyutlandırma olmakla birlikte, bu boyutlandırmalar arasında en yaygın kabul göreni ve diğer boyutlandırmalarda temel alınanı Organ'ın diğergamlık, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik boyutlarından oluşan boyutlandırmasıdır (Gürbüz, 2007). Bu boyutlandırmayı temel alan bizimde çalışmamızda bağımsız değişken olarak kullandığımız boyutlardan bir tanesini teşkil eden ÖVD-örgüt ve ÖVD-birey boyutlandırması Williams ve Anderson'ın (1991) boyutlandırmasıdır. Söz konusu boyutlandırmaya göre ÖVD hedeflenen kitle ya da guruba göre adlandırılmakta, bireye yönelik davranışlar ÖVD-bireyi, örgüte yönelik sergilenen davranışlar ise ÖVD-örgütü oluşturmaktadır (Wiliams ve Anderson, 1991). Bu boyutlandırmanın Organ'ın boyutlandırmasıyla benzer yönü ise ÖVD-birey diğerkamlık ve nezaket boyutlarından, ÖVD-örgüt ise vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik boyutundan beslenmesidir.

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Kuramsal bakış açısıyla yazın incelendiğinde AÖP'nın bir temele oturtulması Sosyal Mübadele kuramından hareketle mümkün görünmektedir. Sosyal mübadele kuramına göre bireyler örgütlerine yaptıkları girdiler karşılığında örgütlerinden elde ettikleri çıktılarda mütekabiliyetin olmasını isterler. Bazı örgüt üyelerinin girdileri karşısında daha çok çıktı elde etmesi diğer örgüt üyelerini rahatsız ettiği gibi, girdisiyle orantılı çıktı alamayan birey de bulunduğu örgütte mütekabiliyetin olmadığını ve adaletsizliğin algısının oluşmasına sebep olması olası bir durumdur (Blau, 1964). Chan ve ark. (2009) örgüt içi ilişkilerin, gücün ve nesnel olmayan faktörlerin örgütsel politika algısının yüksek olduğu örgütlerde ödül dağılımında anahtar öğeler olduğunu savunmaktadır. Girdileri ile çıktıları arasında adaletli ve mütekabiliyet esaslı bir ilişki olmadığı algısına sahip işgörenlerin moral düzeyleri düşmekte, ödül dağılımını keyfi ve adaletsiz algılamakta ve bunun neticesinde örgütsel adalet algı düzeyleri düşmektedir (Rosen vd., 2006). AÖP'nın bazı iş tutum ve davranışları üzerinde yukarıda bahsettiğimiz mütekabiliyet çerçevesinde olumsuz etkileri olacağı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (örn. Cropanzano vd., 1997; Vigoda, 2000, Miller vd., 2008; İşcan, 2005;Bodla ve Danish, 2009).

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

AÖP'nın olumsuz etkilediği iş tutum ve davranışlarının başında tutum olarak bağlılık, işten ayrılma niyeti vb. gelirken davranış olarak ise ilk olarak ÖVD anılabilir. Hisiung ve ark. (2012), AÖP-ÖVD ilişkisi örgütler için önem arz eden ve aralarında bir ilişki olması beklenen değişkenler olmasına rağmen yeterince araştırılmadığını savunmaktadır. Aradaki ilişkinin doğası gereği olarak işgörenlerin örgütlerine dair düşük AÖP'ye sahip olmaları onların performanslarını artırarak ÖVD sergilemesine sebep olması beklenmektedir (Randall vd., 1999). Cropanzano vd. (1997) yapmış oldukları çalışmada AÖP ile ÖVD arasında bir ilişki tespit etmemiş olmasına rağmen Randall vd. (1999) ÖVD'nın iki boyutu ile de (ÖVD-birey, ÖVD-örgüt) güçlü bir olumsuz ilişki tespit etmiştir. Buradan hareketle;

H1= Algılanan örgütsel politika ile örgütsel vatandaşlık davranış arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki vardır

AÖP-ÖA ilişkisi yazında incelenmiş ve yapılan çalışmalarda aradaki olumsuz ilişki ortaya konulmuştur (Andrews ve Kacmar, 2001; Harris vd., 2007; Byrne, 2005). Cropanzano ve ark. (1997) yüksek AÖP düzeyinin işgörenlerin örgütsel adalet ve eşitlik düzeylerine dair algılamalarının düşmesine sebep olacağını savunmaktadır. Bir diğer önemli husus ise yukarıda bahsettiğimiz sosyal mübadele ilişkisinde AÖP-ÖA ilişkisinin belirleyici bir rolünün olabileceği, AÖP örgüt içindeki sosyal mübadele ilişkisini zayıflatırken ÖA bu ilişkiyi güçlendirmesi hususudur (Harris vd., 2007).

Andrew ve Kacmar (2001) AÖP'nın, ÖA boyutlarında prosedür adaleti ile göreceli olarak daha yüksek ilişki içerisinde olduğunu savunmaktadır. Onlara göre örgüt içi terfilerin belirlenmesinde kurallar yerine örgüt içi siyasete değer verilmesi, çalışanların iş çevrelerini ve süreçleri adaletsiz algılamalarına neden olmaktadır. Yani prosedür adaletinin AÖP-ÖVD ilişkisini etkilemesi beklenen bir durumdur.

Byrne (2005) örgütsel politikanın örgütsel adalete olan etkisini Tyler ve Lind(in (1992) ilişkisel modeli ile açıklamaktadır. Söz konusu modele göre işgörenler adaleti, mertebelerini yükseltmek, görüşlerinin önemsenmesi ve karar verme sürecinde tarafsızlığı sağladığı için önemsemektedirler. Bu sayede işgörenler, yöneticiler ve örgütle olumlu bir ilişki kurmuş olurlar ki bu da ilişkinin kalitesiyle alakalı olması sebebiyle etkileşim adaletinin önemine işaret etmektedir (Byrne, 2005). Etkileşim adaletinin bir diğer önemli yanı ise onun AÖP'nın olumsuz çıktılarını izale eden bir özelliğe sahip olmasıdır (Byrne, 2005). Bir diğer ifadeyle AÖP'nın işgören tutum ve davranışlarına etkisi, işgörenlerin etkileşim adaleti algılarına göre değişmektedir. Bununla birlikte etkileşim adaletinin ÖVD üzerindeki etkisi birçok çalışma ile ortaya koyulmuştur. Yazında ÖVD'nın örgütsel adaletden nasıl etkilendiği birçok çalışmayla ortaya konulmuştur (örn. Fahr, Podsokoff ve Organ, 1990; Niehoff ve Moorman, 1991). Moorman ve Niehoff (1991) özellikle prosedür adaletinin ve etkileşim adaletinin ÖVD üzerindeki etkisine işaret etmiştir. AÖP-ÖA arasındaki ters yönlü ilişki dikkate alındığında AÖP'nın prosedür ve etkileşim adaletini olumsuz

yönde etkileyeceği, prosedür ve etkileşim adaletinin de ÖVDnı etki edip, daha önce ÖVD üzerindeki aracılık özelliği vurgulanan ÖA'in (Niehoff ve Moorman, 1993), AÖP-ÖVD ilişkisi üzerinde de aracılık yapacağı beklenmektedir. Yazında adaletin aracılık rolü üzerine birçok çalışma olmasına rağmen düzenleyicilik rolü için aynı durum söz konusu değildir. İşgörenler çalıştıkları ortamı adil gördüklerinde örgüt içindeki politikayı (yüksek dahi olsa) göz ardı etmesi beklenmektedir (Ayhan, 2013). AÖP-ÖVD ilişkisi işgörenlerin iş çevrelerini adil olarak algılayıp algılamama durumlarına göre de farklılaşması beklenmektedir. Buradan hareketle;

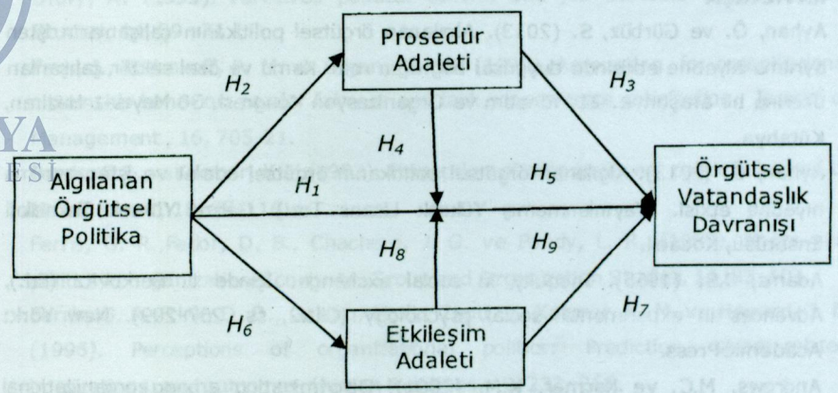
H2 = Algılanan örgütsel politika ile prosedür adaleti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3= Prosedür adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4= Prosedür adaletinin algılanan örgütsel politika-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde düzenleyici rolü vardır.

H5= Prosedür adaletinin algılanan örgütsel politika-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde aracılık rolü vardır.

H6= Algılanan örgütsel politika ile etkileşim adaleti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H7=Etkileşim adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H8= Etkileşim adaletinin algılana örgütsel politika- örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde düzenleyicilik rolü vardır.

H9= Etkileşim adaletinin algılana örgütsel politika- örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde aracılık rolü vardır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma evrenini, İstanbul ve Ankara'da kamu kurumlarında çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanda kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda İstanbul ve Ankara da bulunan kamu kurumlarına 200 adet anket gönderilmiştir. Gönderilen anketlerin 172 âdeti toplanmış ve toplanan anketlerden 157 adet kullanılabilir veri elde edilmiştir. Çalışanların örgütsel politika algılarını ölçmek amacıyla Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilen 24 maddeden oluşan ölçek; örgütsel adalet için Niehoff ve Moorman'ın (1993) 6 soruluk prosedür, 11 soruluk etkileşim adaleti ölçekleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı için Orgon ve Konovsky'nin (1989) nezaket ve diğerkamlık boyutlarından oluşan 6 soruluk ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki bölümden teşkil olmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlere yönelik sorular yer alırken ikinci bölümde araştırmamıza konu olan değişkenlere yönelik sorular yer almaktadır.

BULGULAR SONUÇ VE TARTIŞMA

Verilerin analiz süreci devam etmektedir. Bulgular kongrede paylaşılacaktır.

KAYNAKÇA

Ayhan, Ö. ve Gürbüz, S. (2013). Algılanan örgütsel politikanın çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın rolü. Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. 21. Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 30 Mayıs-1 Haziran, Kütahya.

Ayhan, Ö. (2013). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. İçinde L. Berkovitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Cilt.2, ss. 267-299). New York: Academic Press.

Andrews, M.C. ve Kacmar, K.M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice and support. Journal of Organizational Behavior,22, 347-366.

Blau, M.P. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley.

Bodla, M. ve Danish, R.Q., (2009). Politics and workplace: An empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. South Asian Journal of Management, 16, 44-62

Buchanan, D.A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perception of organization political behaviour. British Journal of Management, 19, 49-64.

Byrne, Z.S. (2005). Fairness reduce the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance. Journal of Business and Psychology,20, 175-200.

Chan, 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, 779-801.

Colquitt, J.,LePine, J.A., Piccolo, R.F., Zapata, C.P. ve Rich, B.L. (2011). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer?.Journal of Applied Psychology, 21, 1-15.

Cropanzano, R.S..Kacmar. K.M. ve Bozeman, D.P. (1995). Organizational politics, justice, and support: Their differences and similarities (pp. I-IX). İçinde R.S.

Cropanzano& K.M. Kacmar (Eds.). Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work. Westport, CT: Quorum Books.

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, 159-180.

Drory, A. ve Romm, T. (1989). Politics in organization and its perception within the organization. Organization Studies, 9,165-179.

Drory, A. (1993). Perceived political climate and job attitudes. Organizational Studies, 14, 59 –71.

Farh, J., Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. Journal of Management , 16, 705-21.

Ferris, G.R. veKacmar, K.M.(1992). Perception of organizational politics. Journal of Management, 18, 93-116.

Ferris, G. R.,Fedor, D. B., Chachere, J. G. ve Pondy, L. R. (1989). Myths and politics in organizational contexts. Group and Organization Studies, 14, 83-103.

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.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. Academy of Management Review, 12, 9-22.

Gürbüz, S. (2007). Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iç tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi; İstanbul.

Harris, K.J.,Andrews, M.C. ve Kacmar, M.K. (2007). The moderating effects of justice on the relationship between organizational politics and workplace attitude. Journal of Business Psychology, 22, 135- 144.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Hochwarter, W. A.,Witt, L. A. ve Kacmar, K. M. (1997). Perceptions of organizational politics as a moderator of the relationship between conscientiousness and job performance. Southern Management Association Meeting, Atlanta, GA.

Homans, G.C. (1961). Social behavior: Its elementary forms. New York: Harcourt, Brace, and World.

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

Kacmar, K.M. ve Ferris, G.R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. Educational and PsychologicalMeasurement, 51, 193-205.

Luo, Y. (2007). The independent and interactive roles of procedural, distributive and interactional justice in strategic alliances. Academy of Management Journal, 50, 644-664.

Mayes, B.T. ve Allen, R.W. (1977). Toward a definition of organizational politics. Academy of Management Review, 2, 672-678.

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.

Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D.W. ve Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behaviour, Journal of Applied Psychology, 74, 157 – 164.

Parker, C. P.,Dipboye, R. L., ve Jackson, S. L. (1995). Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. Journal of Management, 21, 891–912.

Ram, P. ve Prabhakar, G.V. (2010). Leadership styles and perceived organizational politics as predictors of work related outcomes. European Journal of Social Sciences, 15, 40-55.

Randall, M. L., Cropanzano, R., Borman, C.A. ve Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. Journal of Organizational Behavior, 20, 159-174.

Rosen, C. C.,Levy, P. E. ve Hall, R. J. (2006). Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. Journal of Applied Psychology, 91, 211.

Sargut, A.S. (2010). Kültürler arası farklılaşma ve yönetim. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Yen, W. W., Chen, S.C. ve Yen, S.I. (2009). The impact of perceptions of organizational politics on work place friendship. African Journal of Business Management, 3, 548-554.

Tyler, T.R. ve Lind, E.A. (1992). A relational model of authority in groups. İçinde M.P. Zanna (Eds.), Advances in experimental social psychology (ss. 115–191). 25 San Diego, CA: AcademicPress.

Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. Journal of VocationalBehavior 57, 326 -347.

Vigoda-Gadot, E. ve Talmud, I. (2010). Organizational Politics and Job Outcomes: The moderating effects of trust and social support. Journal of Applied Social Psychology, 40, 2829-2861.

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, 601-617.

SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL SERMAYE FAKTÖRLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLŞKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Doç. Dr. M. Kemal DEMİRCİ[1]
Arş. Gör. Nazlı ARIK[2]

Özet

Örgütler içindeki kişisel ilişkiler boyutu düşünüldüğünde sosyal sermayenin önemi yadsınamaz. Bunula birlikte günümüzde, çalışanların fazlaca örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi örgütlerin başarısı açısından önemlidir. Bu araştırma sosyal sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Yapılmış olan ampirik çalışma, toplumda yol gösterici olan ve ayrıca bilim ve iş dünyasında önemli rolü olan akademisyenler üzerine uygulanmıştır.

Anahtar kelimeler: Sosyal sermaye, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Akademisyenler

GİRİŞ

Sosyal Sermayeyi "gerekli olduğunda faydalı destekler sağlayan toplumsal ilişkilerin sermayesi" şeklinde sistematik olarak ele alan Bourdieu (1977) ayrıca sosyal sermayenin kendi değerlerini sürdürebilmesi için bireylerin bunun için çalışması gerektiğini, sosyal sermayeyi birikmiş emek üretimini simgeleyen varlık olarak vurgulamıştır. (Bourdieu 1977; Field, 2008:20). Bourdieu Sosyal sermayede sınıf çatışmaları üzerine yoğunlaşmış, daha çok bireyi ön planda tutmuştur. Coleman (1990) "sosyal sermaye, işlevi ile tarif edilir" şeklinde ele alarak sosyal sermayenin kollektif boyutunu ön plana çıkarmıştır.(Şahin ve Ünal 2010:11). Putnam ise sosyal sermayeyi topluluklar ya da uluslar tarafından sahip olunan ya da olunmayan bir şey olarak görür ve ona göre topluluklar sosyal sermaye stokuna sahiptir(Uğuz, 2010:35). Fowler (1999)'a göre sosyal sermaye, "bireyler arasında karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin, sosyal ağların ortaya çıkardığı bilgi birikimi ve etkili grup normlarının ifadesidir." (Töremen ve Ersözlü, 2010). ÖVD, biçimsel ödül sistemini açıkça ve doğrudan dikkate almaksızın, bir bütün olarak örgütteki işlevlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlayan isteğe bağlı birey davranışları olarak tanımlanmıştır. (Özler, 2010:102). Sosyal sermaye, toplumsal ilişkilerin doğurduğu ve bu eylemi kolaylaştırmak için ortaya çıkan iyi niyet olarak tanımlanabilir(Adler & Kwon, 2002:17).

Sosyal sermaye, kalıcı bir ağa sahip olmak için karşılıklı tanışma ve tanıma gibi kurumsallaşmış ilişkilerden daha fazla veya daha az olan ve bir kişi veya bir gruba

[1] Dumlupınar Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, mkdemirci26@hotmail.com
[2] Gümüşhane Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, nazli_arik@hotmail.com

yönelik gerçek veya sanal kaynakların toplamıdır (Bourdieu, 1992:19). Ekstra-rol veya örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), isteğe bağlı ve resmi değildir, yapıdaki ilişkilerde önemli bir rol oynar ve ÖVD sosyal sermaye oluşumuna önemli katkıda bulunur(Chow, 2009:44). Bir firmanın sosyal sermayesi, sürdürülebilir organizasyonel avantajların önemli bir kaynağını oluşturur(Bolino ve diğerleri, 2002).

Toplumun eğitilmiş ve sağlıklı çalışanlarının da sermaye değeri taşıması ve bu anlamda topluma yön veren akademisyenlerin bu sermayedeki katkıları küçümsenemez boyuttadır. Akademik personelin etkinliği ve verimliliğini etkileyebilecek her türlü faktörün üzerinde durulması eğitsel kalitenin sürdürülebilirliği açısından son derece önemlidir (Akgemci vd., 2007:320). Ülkemizdeki akademik personel sayısındaki artış akademisyen camiasındaki beklentileri arttırmıştır. Dolayısıyla akademik personelin üniversite içindeki ve dışındaki davranış ve ilişkileri ile ilgili çalışmaların mevcut sorunları çözmek için topluma yararlı olacağı Sosyal sermaye faktörlerinin, bilim dünyasında belirleyici olan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyip etkilemediği ve bu doğrultuda, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvanı gibi demografik faktörleri incelenmiştir.

YÖNTEM

Çalışmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, 2013 yılı itibariyle Gümüşhane Üniversitesi'ndeki 520 akademik personelden 150 akademisyene uygulanmıştır ve çalışma devam etmektedir. Anket üç kısımdan oluşturulmuştur. İlk kısımda Sosyal sermaye düzeyini belirlemek için sosyal sermayeye mikro düzeyde değinen O'Brien ve diğerleri (2004)'nin çalışmasından yararlanılarak oluşturulan 34 soru ele alınmıştır. İkinci kısımda Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini belirlemek için Podsakoff ve diğerleri (1990)'nin çalışmasından yararlanılarak 24 soru ve son kısımda ise cinsiyet yaş ve görev gibi demografik özellikleri ölçmeye yarayan sorulara yer verilmiştir. Katılımcılardan, birinci kısımdaki belirtilen ifadelere uyarlanan ölçekte sıklık belirten beşli Likert ölçeği üzerinde (1-Asla; 5-Çok sık) ve ikinci kısımdaki ÖVD'larını değerlendirmek üzere hangi düzeyde katıldıklarını belirlemek için uyarlanan ölçek üzerinde (1- Kesinlikle Katılmıyorum; 5- Kesinlikle Katılıyorum) işaretlemeleri istenmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1. Örnekleme Dahil Edilen Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Cinsiyet			Yaş			Unvan			Eğitim düzeyi		
	Sıklık	Yüzde		Sıklık	Yüzde		Sıklık	Yüzde		Sıklık	Yüzde
Erkek	99	66,0	20-29	61	40,7	Profesör	1	0,7	Lisans	9	6
Kadın	51	34,0	30-39	65	43,3	Doçent	9	6,0	Yüksek lisans	60	40
Toplam	150	100	40-49	21	14,0	Yard. Doç.	44	29,3	Doktora	81	54
			50-üzeri	3	2,0	Öğr. Gör.	32	21,3	Toplam	150	100
			Toplam	150	10	Araş. Gör.	55	36,7			
						Okutman	9	6			
						Toplam	150	100			

Tablo 1'e göre anketi cevaplayanların çoğunluğu (% 66,0) erkek ve yaş dağılımının yoğunluğu (%84) de 20-39 yaş aralığındadır. Unvan olarak yapılan incelemede ise yaklaşık %37 si Araştırma Görevlisi ve %30'u ise Yardımcı Doçent olduğu gözlenmektedir. Tablo 1'den Eğitim düzeyine bakıldığında ise anketi yanıtlayanların ağırlık olarak doktora düzeyinde olduğu görülmektedir.

BULGULAR

Tablo.2'den de görüldüğü üzere, Örgütsel vatandaşlık davranışının özellikle centilmenlik, sivil erdem ve diğerkamlık boyutları ile sosyal sermayenin alt boyutlarının etkisi olduğu görülmektedir. ÖVD'nin centilmenlik boyutuna Sosyal sermayenin, Güven ve emniyet hissi (β=0,226 p<.01), Yerel topluma katılım (β=0,272 p<.01), Yaşam değeri (β=0,472 p<.01) boyutlarının pozitif , İş bağları (β=0,127 p<.01), Farklılıklara hoşgörülü olma (β=0,126 p<.0), Aile ve arkadaşlık bağları (β=286 p<.01) negatif etkisi olduğu görülmektedir. ÖVD'nin sivil erdem boyutuna Sosyal sermayenin, Güven ve emniyet hissi (β=0,350 p<.01), Komşuluk bağları (β=0,659 p<.01), Yaşam değeri (β=0,205 p<.01) boyutlarının pozitif etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Çoklu Regresyon Analizi sonuçları

	Vicdanlılık F=2,621 Rkare=,132		Centilmenlik F=57,638 Rkare=,770		Sivil Erdem F=61,269 Rkare=,780		Nezaket Tab. Bil. F=6,502 Rkare=,274		Diğerkamlık F=4,329 Rkare=,201	
	β	p	β	p	β	p	β	p	β	P
1.Güven ve emniyet hissi	0,001	0,993	**0,226**	**0,000***	**0,350**	**0,000***	0,152	0,089	0,017	0,860
2.Yerel topluma katılım	0,137	0,166	**0,272**	**0,000***	**-0,112**	**0,025****	0,051	0,570	0,086	0,363
3.İş bağları	0,156	0,084	**-0,127**	**0,007***	-0,011	0,808	0,111	0,179	**0,189**	**0,030****
4.Farklılıklara hoşgörülü olma	0,054	0,549	**-0,126**	**0,007***	-0,060	0,183	0,062	0,451	**0,186**	**0,033****
5.Komşuluk bağları	-0,184	0,097	0,030	0,599	**0,659**	**0,000***	0,023	0,820	**-0,222**	**0,038****
6.Yaşam değeri	0,010	0,926	**0,422**	**0,000***	**0,205**	**0,000***	-0,034	0,720	0,037	0,710
7.Aile ve arkadaşlık bağları	0,056	0,525	**-0,286**	**0,000***	0,027	0,543	**0,270**	**0,001***	0,000	0,996
8.Sosyal faaliyetlere katılım	**0,233**	**0,040**	**0,139**	**0,018****	-0,074	0,195	0,135	0,192	**0,261**	**0,017****

***p<0.01 **p<0.05**

TARTIŞMA VE SONUÇ

Gümüşhane Üniversitesi akademik personeli üzerine yapılan araştırmada mikro boyut yani birey ön planda tutularak, Sosyal sermayenin akademisyenlerin Örgütsel vatandaşlık davranışına katkısı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar; Sosyal sermayenin ÖVD'nın Centilmenlik "örgütteki bireyler arasında gerginlik yaratacak her türlü olumsuzluğu görmezden gelme (Özdevecioğlu, 2003:121)", Sivil erdem, "örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılmadır" (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351), ve Diğerkamlık "gereksinimi olan bir kimseye gönüllü olarak ve ödül beklemeksizin yapılan yarar sağlayıcı davranış anlamına gelmektedir"(Yılmaz ve Giderler,2007:272) boyutlarına etkisi olduğu söylenebilir. Dolayısı ile sosyal sermaye düzeyi yüksek bireyler örgütteki hoşgörüsü, örgütün politik hayatında aktiflik düzeyi yüksek ve gönüllü olarak yarar sağlayıcı davranış sergilemesi daha olağan kişiler oldukları söylenebilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Adler, P. S., S. Kwon (2002). "Social Capital: Prospectsf or A New Concept" Academy of Management Review, Vol. 27, No. 1, 17-40.

Akgemci, T., A. Öğüt ve M. T. Demirsel, (25-27 Mayıs 2007). Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İibf Örneği, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 320-327.

Bolino, M. C., W. H. Turnley ve J. M. Bloodgood (2002). "Citienship Behavior and The Creation of Social Capital in Organization", Academy of Management, Vol.27. No.4 506-522.

Bourdieu, P., L. J. D. Wacquant (1992). An Invitation to Reflexive Sociology. Chicago: University of Chicago Press.

Chow, I. H. (2009). The Relationship Between Social Capital, Organizational Citizenship Behavior, and Performance Outcomes: An Empirical Study From China, SAM Advanced Management Journal-Summer.

Ergun Özler, D. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. D.E. Özler (Ed.). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 101-126.

Field, J. (2008). Sosyal Sermaye. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Eşki Uğuz, H. (2010). Sosyal Sermaye: Kişisel ve Kurumsal Gelişmeye Farklı Bir Yaklaşım, Ankara:Orion Kitabevi.

O'Brien, S., A. Megan ve C. Burdsal. (2004), "Further Development of an Australian Based Measure of Social Capital in a US Sample", Social Science & Medicine, Volume: 59, Issue: 6, 1207-1217.

Özdevecioğlu, M. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi 20:117-135.

Podsakoff, P. M. ve Mackenzie, S. B. (1994), "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness", Journal of Marketing Research, 31, 351-363.

Töremen, F. ve A. Ersözlü. (2010). Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi, İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.

Şahin, M. M. ve A. Z. Ünal. (2010). Sosyal Sermaye: Kuram Uygulama Eleştiri, İstanbul: Değişim Yayınları.

Yılmaz, A., C. Giderler. (2007). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Kuramsal Bir İnceleme" Ekev Akademi dergisi (30):263-278.

7. OTURUM

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞTA GENEL KONULAR-I

Cam Tavan Sendromu Kariyer Yolunda Bir Engel midir? Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma

Sebahattin YILDIZ, Mukaddes ÇİÇEK

Örgütsel Sapma Davranışına Farklı Bir Bakış: Ceza İnfaz Kurumlarında Mahkum-Çalışan Etkileşimi

Duygu KIZILDAĞ, Belkız ÖZKARA

Pozitif Sapma Davranışı: Yeni Bir Tanım Arayışı

D. Alex HECKERT, Onur ÜNLÜ

Psikolojik İyilik Halinin (Well Being) Örgütsel Bağlamda Belirleyicileri

Işık ÇİÇEK, İdil V. EVCİMEN, İsmail Hakkı BİÇER

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

CAM TAVAN SENDROMU KARİYER YOLUNDA BİR ENGEL MİDİR? AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr.Sebahattin YILDIZ[1]
Yrd. Doç. Dr.Mukaddes ÇİÇEK[2]

Özet

Bu araştırmanın amacı kadın öğretim üyelerinin cam tavana maruz kalma düzeyini belirlemek ve cam tavana neden olan değişkenleri ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın yöntemi, açıklayıcı şekilde tasarlanmıştır ve veri toplama materyali ankettir. Bulgulara göre kadın öğretim üyelerinin orta düzeyde bir cam tavan algısı vardır ve bu cam tavan algısı ile cinsiyet ayrımcılığı, basmakalıp yargılar ve kurum kültürü pozitif yönde ilişkili iken rol çatışmasının bir ilişkisi yoktur. Ayrıca cam tavana etki eden faktörlerin cinsiyet ayrımcılığı ve kurum kültürü olduğu, rol çatışması ve basmakalıp yargıların ise cam tavanın bir öncülü olmadığı ortaya çıkmıştır. Evlilik, idari görev, mesleki kıdem ve unvana göre değişkenlerde farklılık gözlenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, Kariyer engeli, Ayrımcılık, Akademisyenler

1. GİRİŞ

Kadınlar, kariyer basamaklarında ilerlemeye çalışırken, örgüt içerisinde oluşturulan cam tavanlar nedeniyle üst pozisyonlara sıçrayamamaktadırlar. Kadın çalışanların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasında görünmez kariyer engellerini ifade eden cam tavan sendromu (Jackson, 2001), akademik personel için de bir sorun olabilmektedir (Yıldız, 2013; Günlük-Senesen, 2009). Bu araştırmanın yanıt vereceği soru, üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlerin bir cam tavan algılayıp algılamadığının belirlenmesi ve eğer algılıyorlarsa bu duruma neden olan kariyer engellerinin tespit edilmesidir. Çalışma, sadece kadın öğretim üyelerine özgü cam tavan algısına neden olan kariyer engellerinin irdelendiği ve gerekli önlemlerin alınmasının önerildiği ilk çalışmalardan olması nedeniyle, temel bir katkı sağlayabilecektir.

2. TEORİ

Cam tavanın öncülleri olan engeller yazında farklı çalışmalarda farklı şekillerde ele alınmıştır. Bazı çalışmalarda, cam tavan engellerinin "bireysel faktörlerden (örneğin, çoklu rol üstlenme), örgütsel faktörlerden (örneğin, örgüt kültürü, mentor eksikliği) ve toplumsal faktörlerden (örneğin, kalıplaşmış önyargılar)" kaynaklandığı belirtilmiştir (Dreher, 2003:542; Mizrahi ve Aracı, 2010:150). Bazı çalışmalarda "kadın yöneticiler tarafından koyulan engeller (örneğin, kraliçe arı sendromu),

[1] Kafkas Üniversitesi, İşletme Bölümü, yildizs@marmara.edu.tr
[2] Kafkas Üniversitesi, İşletme Bölümü, ma.yesilkaya@hotmail.com

kişinin kendi kendine koyduğu engeller (örneğin, kendini geliştirme isteksizliği) ve erkek yöneticiler tarafından koyulan engeller (örneğin, kadınlarla iletişim güçlüğü)" olarak sınıflandırılmıştır (Öğüt: 2006:68; Örücü vd, 2007:119). Diğer bir çalışmada bu engeller "örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgüt uygulamaları" şeklindedir (Dimovski vd, 2010: 61). Yine cam tavana "ayrımcılık, basmakalıp yargılar, rehberlik, rol çatışması ve iletişim ağları" gibi engellerin neden olduğu da görülmektedir (Anafarta vd, 2008:111). Farklı bir çalışmada ise "kadınların mücadeleden kaçınmaları, destekleyici olmayan bir örgüt kültürü, aile öncelikleri, erkek egemen çevre ve cinsiyet basmakalıpları" diğer engellerdendir (Jain ve Mukherji, 2010: 23).

Türkiye'de akademik kariyerde cam tavan olgusu dikkate alındığında, alt akademik unvanlarda (araştırma görevlisi, uzman ve öğretim görevlisi) kadın ve erkek sayılarında bir eşitlik varken, bu durum üst pozisyonlarda (profesor, doçent, yardımcı doçent) erkekler lehinedir (Özdemir ve Tanyıldız, 2011). Türkiye'deki üniversitelerde idari kariyerde cam tavan olgusu dikkate alındığında ise aşırı düzeyde erkekler lehine bir durum söz konusudur ki rektörlerin %7,4'ü, rektör yardımcılarının %7'si ve dekanların %11'i kadındır (Yıldız, 2013). Dolayısıyla üniversitelerde bu kariyer engelinin nedenlerini ortaya çıkarmak önem arz etmektedir.

3. YÖNTEM

Araştırma açıklayıcı nitelikte tasarlanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma anketi yazındaki çalışmalar (Anafarta vd, 2008; Örücü vd, 2007; Nath, 2000; Bergman ve Hallberg, 2002; Broughton ve Miller, 2009; Dimovski vd, 2010; Jain and Mukherj, 2010) dikkate alınarak akademisyenlere özgü olarak geliştirilmiştir. Anketteki 23 ifade 5'li Likert ölçeğiyle cevaplandırılmıştır. Araştırma evrenini Kars Kafkas Üniversitesi bünyesindeki 72 kadın öğretim üyesi (10 Prof.Dr., 6 Doç.Dr., 56 Yrd.Doç.Dr.) oluşturmaktadır. Tam sayılı örnekleme yoluyla anketler dağıtılmış ve 46 anket geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %64'dür. Elde edilen veriler, SPSS 20 paket programında analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan kadın öğretim üyelerinin %26,1'inin (12 kişi) idari görevi var iken %73,9'unun (34 kişi) idari görevi yoktur; %71,7'si (33 kişi) evli iken %28,3'ü (13 kişi) evli değildir; % 26,1'i (12 kişi) 10 yıldan daha az mesleki kıdemde iken, %63'ü (29 kişi) 10-20 yıl arası, %10,9'u (5 kişi) ise 21 yıl ve üzeri kıdemdedir; %84,8'i (39 kişi) yardımcı doçent, %13'ü (6 kişi) doçent, %2,2'si (1 kişi) profesördür.

Araştırmadaki değişenlerin geçerliliği için yüz ve yapı geçerliliğine (faktör analizi), güvenilirliği için ise iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) katsayısına bakılmıştır. (Tablo 1)

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1: Araştırma Değişkenlerin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Değişkenler	KMO	Bartlett Ki-Kare	Sig.	Anti Image	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik	İfade (23)
1. Cam tavan sendromu	,662	56,689	,000	,50 altı yok	76,171	0,84	3
2. Rol çatışması	,761	51,582	,000	,50 altı yok	62,485	0,80	4
3. Cinsiyet ayrımcılığı	,694	54,137	,000	,50 altı yok	61,915	0,79	4
4. Basmakalıp yargılar	,898	193,604	,000	,50 altı yok	68,694	0,92	7
5. Kurum kültürü	,758	119,976	,000	,50 altı yok	69,149	0,89	5

Tablo 2'e göre cam tavan algısı ile cinsiyet ayrımcılığı, basmakalıp yargılar ve kurum kültürü pozitif yönde ilişkili iken rol çatışmasının bir ilişkisi yoktur.

Tablo 2: Korelasyon Analizi

Değişkenler	X	SS	1	2	3	4	5
1. Cam tavan sendromu	2,98	1,23	(0,84)[a]				
2. Rol çatışması	3,74	0,97	,176	(0,80)[a]			
3. Cinsiyet ayrımcılığı	2,71	1,02	,685**	,352*	(0,79)[a]		
4. Basmakalıp yargılar	3,30	1,07	,441**	,337*	,265	(0,92)[a]	
5. Kurum kültürü	3,06	1,06	,715**	,137	,643**	,366*	(0,89)[a]

** 0,01 düzeyde anlamlı, * 0,05 düzeyde anlamlı (Çift yönlü), a. Cronbach's Alpha

Tablo 3'e göre cam tavana pozitif yönde ve anlamlı olarak etki eden faktörlerin cinsiyet ayrımcılığı ve destekleyici olmayan kurum kültürü olduğu; rol çatışması ve basmakalıp yargıların ise cam tavanın bir öncülü olmadığı ortaya çıkmıştır Modelde çoklu bağlantı sorunu olmadığı (colinearity diagnostics) yani bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması, koşul endeksinin 30'dan az olması ve değişkenler arası varyans oranlarının 0,90'dan az olması nedeniyle çoklu bağlantı olmadığına karar verilmiştir (Sipahi ve diğerleri, 2008: 170).

Tablo 3: Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Cam Tavan Algısı					
	Beta	T	p değeri	Düzeltilmiş R^2	F	p
Rol çatışması	-,235	-1,777	0,086	0,482	8,911	0,000
Cinsiyet ayrımcılığı	,375	2,384	*0,024**			
Basmakalıp yargılar	,241	1,775	0,086			
Kurum kültürü	,353	2,204	*0,035**			

* 0,05 düzeyde anlamlı (p<0,05)

Ayrıca demografik özelliklere göre farklılık analizleri de yapılmıştır. İdari görevi olup olmamaya göre cam tavan (Mann Whitney-U= 191,500; Sig= ,990), rol çatışması (Mann Whitney-U= 157,000; Sig= ,714), cinsiyet ayrımcılığı (Mann Whitney-U= 182,000; Sig= ,695), basmakalıp yargılar (Mann Whitney-U= 151,500; Sig= ,805), kurum kültürü (Mann Whitney-U= 165,500; Sig= ,584) farklılık göstermemiştir. Evli olup olmamaya göre de cam tavan (Mann Whitney-U= 182,500; Sig= ,805), rol çatışması (Mann Whitney-U= 169,000; Sig= ,610), cinsiyet ayrımcılığı (Mann Whitney-U= 132,000; Sig= ,056), basmakalıp yargılar (Mann Whitney-U= 130,500; Sig= ,390), kurum kültürü (Mann Whitney-U= 166,500; Sig= ,456) farklılık göstermemiştir. Yeterli gözleme ulaşılamasa da mesleki kıdem ve unvana göre değişkenlerde anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademisyenlerde cam tavan algısını ve öncüllerini inceleyen bu çalışmada, Kafkas Üniversitesi'nde rektör, rektör yardımcısı, senato üyesi, yönetim kurulu üyesi, dekan ve müdür pozisyonlarında görev alamayan, kadın öğretim üyelerinin, kariyer yolunda orta düzeyde (X=2,98) bir cam tavan algıladıkları ortaya çıkmıştır. Bu cam tavana cinsiyet ayrımcılığı ve kurum kültürünün etki ettiği fakat rol çatışması ve basmakalıp yargıların etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun nedenleri kadınların gelişimine destekleyici olmayan bir kurum kültürün varlığının hissedilmesi ve cinsiyet konusunda bir ayrımcılık yaşandığının düşünülmesi olabilir. Kadın akademisyenler basmakalıp yargıları ve rol çatışmasını kariyer yolunda bir engel olarak algılamamışlardır.

Wrigley (2002)'in halkla ilişkiler biriminde çalışan kadınlar üzerinde yaptığı odak grup ve derinlemesine mülakatı içeren nitel araştırmada, cam tavana neden olan beş faktör (inkar, cinsiyet rolünü sosyalleştirme, tarihsel öncelik, diğer kadınlara yardımcı olmayan kadınlar, kurum kültürü) ortaya çıkmıştır. Örücü ve diğerleri (2007)'nin kamu ve özel kuruluşlardaki kadın ve erkek çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, kadınların liderlik özelliklerinin sınırlı olması, aile ile ilgili sorumluluklarının fazlalığı ve birbirini çekememeleri yönetici olamamalarının nedenleri olarak ortaya çıkmıştır. Anafarta ve diğerleri (2008)'nin konaklama işletmelerindeki kadın yöneticilerde yaptığı çalışmada ise basmakalıp yargılar, ayrımcılık, rol çatışması ve rehberlikten yoksun olma değişkenleri cam tavanın öncülleri olarak ortaya çıkmış iken iletişim ağları değişkeni bir öncül olarak gözükmemiştir. Dimovski ve diğerleri (2010)'nin orta kademe kadın yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada, terfinin sınırlandığı, kariyer gelişim fırsatlarının engellendiği ve yeterli örgütsel desteğin olmadığı iş ortamlarında yöneticilerin cam tavanla yüzleştikleri ortaya çıkmıştır. Jain ve Mukherji (2010) erkek yöneticilerin "kadınlarla ilgili" cam tavan algılarını incelediği çalışmasında, erkeklerin, kadınların

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kariyer gelişimi için destekleyici bir kurum kültürünün olmadığını ve kadınların yönetim pozisyonları için "güçsüz, tereddütlü ve uygun olmadığı" ile ilgili basmakalıp yargıları kabul ettiklerini fakat kadınların mücadeleden (rekabetten) kaçındıkları görüşüne katılmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Mizrahi ve Aracı (2010)'nın KOBİ'lerdeki kadın ve erkek yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada, kadın çalışanlara yönelik tutumların cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde cam tavanı algıladığı ortaya çıkmıştır. Bingöl ve diğerleri (2011)'nin bir bakanlığın merkez teşkilatındaki kadın ve erkek yöneticilere yaptığı çalışmada, kadın yöneticilere yönelik tutumların yaş, medeni durum ve eğitime göre farklılaşmadığı, sadece kadınların erkeklere göre kadın çalışanlara ait tutumlarının daha olumsuz olduğu (önyargı, mesleki ayrım, mentorluk eksikliği, informel iletişime girememe, örgüt kültürü ve politikaların engelleri bakımından) ortaya çıkmıştır.

Öneri olarak, farklı üniversitelerdeki belli fakülteler veya enstitüler bazında ya da belli unvanlarda kadın akademisyenlerin cam tavan algısı ve bunu yaratan faktörler, örnek sayısı arttırılarak, incelenebilir ve bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir. Ayrıca cam tavanı ortadan kaldıracak stratejiler (mentorluk, sıkı çalışma, iş değiştirme, kendini geliştirme, yeteneğini gösterme, kendi geleceğini belirleme, yeni iş kültürünü yaratma, problem çözücü olma, tahammül etme, destekleyici iş örgütlerini seçme, sosyal ilişkileri iyileştirme, liderlik stillerinden faydalanma, iş ile aileye ayrılacak zamanla başa çıkma) üzerine çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Anafarta, N., F. Sarvan ve N. Yapıcı (2008), "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 15, 111-137.

Bingöl, D., E. Aydoğan, G. Şenel, ve P. Erden, (2011), "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği" İşletme Fakültesi Dergisi, 12(1), 11-132.

Bergman, B. ve Hallbergi L.R. (2002), "Woman in a Male Dominated Industry: Factor Analysis of Woman Workplace Culture Questionnaire Based on a Grounded Theory Model", Sex Roles, 46(9-10), 311-322.

Broughton, A. ve Miller, L. (2009), "Women in Senior Management: Is the Glass Ceiling Still Intact?"İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11(5), 7-24.

Dimovski, V., M. Skerlavaj ve M.K. Mandy (2010), "Comperative Analysis of Mid-Level Women Managers' Perception of The Existence of 'Glass Ceiling' in Sigaporean and Malaysian", Internal business & Economics Research Journal, 9(8), 61-77.

Dreher, F.G. (2003), "Breaking The Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Lesdership at the Top" Human Relations, 56(5), 541-562.

Günlük-Senesen, G. (2009), "Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: 1990s versus 2000s", Tertiary Education and Managemenet, 15(4), 305-322.

Jackson, J.C.(2001), "Women Middle Manager's Perception of the Glass Ceiling", Women in Management Review, 16(1), 30-41.

Jain, N. ve S. Mukherji (2010),"The Perception of Glass Ceiling in Indian Organizations:An Exploratory Study",South Asian Journal of Management,17(1),23-42.

Mizrahi, R. ve H. Aracı, (2010), "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendrou Üzerine Bir Araştırma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 149-146.

Nath, D. (2000), "Gently Shattering the Glass Ceiling: Experiences of Indian Woman Managers", Women in Management Review, 15(1), 44-55.

Sipahi, B., E.S. Yurtkoru, ve M. Çinko, (2008), Sosyal Bilimlerde SPSS'de Veri Analizi, Beta Yayınları, İstanbul.

Öğüt, A. (2006), "Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(1), 56-78.

Örücü, E., R. Kılıç, ve T. Kılıç, (2007), "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", Yönetim ve Ekonomi, 14(2), 117-135.

Özdemir, D. ve Z.E. Tanyıldız, (2011), Türkiye'de Bilim Kadını Olmak: Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan, TEPAV, www.tepav.org.tr, (18.10.2013).

Wrigley, B.J. (2002), "Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How Women View the Glass Ceiling in Public Relations and Communications Management", Journal of Public Relation Research, 14(1), 27-55.

Yıldız, S. (2013), "Türkiye'de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma", Yönetim ve Ekonomi Konferansı, 5-6 Ekim, Kuşadası.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞINA FARKLI BİR BAKIŞ: CEZA İNFAZ KURUMLARINDA MAHKÛM-ÇALIŞAN ETKİLEŞİMİ

Yrd. Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ[1]
Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA[2]

Özet

Bu çalışmada ceza infaz kurumlarında mahkûmlar arasında görülen sosyal grup etkisi, mahkûmlar dışında mahkûmlarla etkileşim halinde olan ceza infaz kurumu çalışanları açısından değerlendirilmektedir. Çalışmada sosyal grup etkisinin ceza infaz kurumu çalışanlarında örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkmasına neden olup olmadığı belirlenmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ceza İnfaz Kurumları, Örgütsel Sapma, Sosyal Öğrenme Teorisi

1. GİRİŞ

Ceza infaz kurumları ya da bilinen adıyla hapishaneler, belirli bir suçtan mahkûm olanları cezalandırmayı ve rehabilite etmeyi amaçlayan; caydırma, engelleme ve önleme gibi suç işleyen bireylere yönelik kurumsal işlevlere sahip örgütlerdir (Kızmaz, 2007: 44-45). Bu işlevler kimi zaman işlevsizliğe de dönüşebilmektedir. Foucault (2003) hapishanelerin rehabilite etmek yerine daha çok suça eğilimli hale getirdiğini, kapalı bir suça eğilimliler grubunun oluşmasını sağladığını ve suçun tekrarına olanak tanıdığını vurgulamaktadır. Bu nedenle, mahkûmlar arasında madde kullanımı, şiddete başvurma, cinsel taciz gibi davranışlara sıklıkla rastlanılmaktadır (Yavuz ve Akdaş Mitrani, 2008:1). Hapishanelerdeki işlev dışı davranışların temelinde suçlular arasındaki sosyal etkileşim bulunmaktadır. Sutherland (1949) suçluluğun sosyal etkileşim yoluyla ortaya çıktığını, mahkûmların sürekli olarak birbirileri ile sosyal etkileşimde bulunmasının suçluluğu pekiştirdiğini ileri sürmektedir. Suç davranışının oluşması veya pekişmesi için mahkûmlar arasındaki sosyal etkileşimin sıklığı, önceliği, süresi ve yoğunluğu da önem taşımaktadır (Ashford ve Anand, 2003: 25). Hapishanelerde mahkûmların uzun süre aynı ortamda bulunmalarıyla oluşan bu etkileşim, aynı kaderi paylaşma duygusuyla sosyal grup oluşmasına neden olmakta ve yeni gelenler de bu sosyal gruba dâhil olmaktadır (Yarsuvat, 1993: 457). Bu grupların üyeleri arasındaki ilişkileri ve karar alma mekanizmaları kendine özgüdür. Gruplar çoğu kez mahkûmlar arası sosyal ve güç ilişkileri belirlemede etkili olmaktadır. Ayrıca bu yapı içerisinde suç davranışının öğrenilmesine de etki etmektedir (Kızmaz, 2007: 52).

[1] Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, dkizildag@aku.edu.tr
[2] Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, bozkara@aku.edu.tr

Hapishanelerde mahkûmlar arasındaki bu etkileşimin, çalışanlar ve mahkûmlar arasında da olduğu düşünülebilir. Çünkü çalışanlar kurumun güvenlik, düzen ve disiplininin sağlanması için mahkûmların hareketlerinin takip, kontrol ve gözetiminden sorumludur (Nalbant ve Akman Karabeyoğlu, 2011: 224). Dolayısıyla alt seviyedeki bu çalışanlar hem yönetici hem de çalışan statüsünde değerlendirilmektedir (Tekel, 2012: 302). Emir ve yasakları uygulamak amacıyla mahkûmlara karşı bir yönetici rolü üstlenen çalışanlar, aynı zamanda mahkûmlarla uzun süreli yakın ilişkiler içinde olmaktadırlar (Kaya vd., 2003: 59). Bu çalışmanın amacı; hapishane çalışanlarının mahkûm gruplarıyla etkileşimi ile bir sosyal grup etkisi yaratıp yaratmadığını ve örgütsel sapma davranışlarını ortaya çıkarıp çıkarmadığını belirleyebilmektir.

2. HAPİSHANELERDE ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI

Hapishaneler diğer örgütlerden farklı olarak bireysel sapma davranışına sahip insanları zorunlu olarak barındıran kurumlardır. Bireysel sapma davranışına sahip mahkûmlar arasındaki etkileşim birçok farklı suçun yayılmasına sebep olabilir. Bu durum sosyal öğrenme teorisi ile ilişkilendirilebilir. Bandura (2001)'ya göre bireyin davranışı ve çevre birbirinden etkilenmekte, etkileşim sonrasında bireyin bir sonraki davranışı ortaya çıkmaktadır. Sosyal öğrenme teorisi öğrenmenin başkalarının deneyimlerini gözlemleyerek de gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. Gruplarda çeşitlilik daha fazla olduğundan sapma davranışlar gösteren diğer kişilerle bir araya gelmek ve bu davranışları öğrenmek daha kolaydır. Dolayısıyla sosyal etkileşimin olduğu gruplarda daha fazla sapma davranış görülebilecektir (Krohn vd., 1984: 357). Sapma davranışın bir örgütte yayılıp normalleşerek kolektif davranışlara dönüşmesine bir bakış açısı da Sherman (1980)'a aittir. Sherman (1980)'a göre bir sapma davranışın (1) örgütün kendi iç normları tarafından desteklenmesi, (2) sosyalizasyon süreci yoluyla normların yeni örgüt üyelerine öğretilerek meşru hale getirilmesi, (3) örgütteki çalışma arkadaşları tarafından kabul edilmesi, (4) örgütün baskın idari koalisyonları tarafından desteklenmesi halinde örgütte kolektif hale gelmesi mümkündür.

Hapishane çalışanları mahkûmlarla ve mahkûmların oluşturduğu alt gruplarla uzun süreli ve sürekli etkileşim halindedir. Mahkûmlarla sürekli ilişki içinde olan çalışanların, güvenliğin ve disiplinin sağlanması çerçevesinde; sayım, mahkeme, hastane ve revire geliş gidişte refakat, görüşe çıkarma, ilaç, mektup dağıtımı ve eğitim öğretim etkinliklerinde yardım ve gözetim gibi birçok farklı görevleri de bulunmaktadır (Nalbant ve Akman Karabeyoğlu, 2011: 224). Bu etkileşim farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin bu etkileşim sonucunda her iki taraf arasında dostluklar kurulabilmekte ve bu ilişki mahkûmların kuralları ihlal etmesini (dışarıdan yemek getirilmesine, kumar oynanmasına izin vermek gibi) önemsememek şeklinde yansıyabilmektedir. Bu uzun süreli ilişkilerde maddi menfaatin rol oynaması

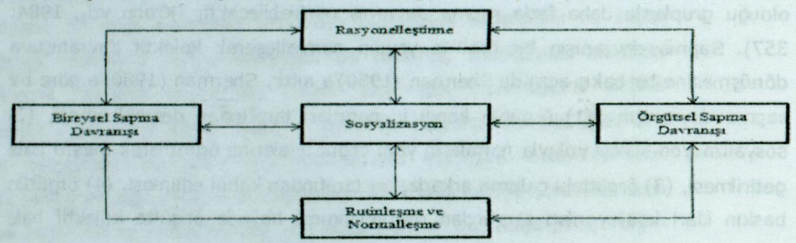
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

durumunda ise hapishaneye uyuşturucu, silah ve yasak eşyaların girişi rahatlıkla sağlanabilmekte hatta suça ortak olunabilmektedir (Yarsuvat, 1993: 457).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Hapishane çalışanlarının mahkûm grupları ile etkileşiminin örgütsel sapma davranışları oluşumundaki etkisine yönelik araştırma, Kızıldağ ve Özkara (2013)'nın bireysel sapma davranışlarının örgütsel yolsuzluğa dönüşümünü ortaya koymaya çalıştıkları çalışmalarındaki model temel alınarak şekillendirilmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme metodu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları dört temel boyut üzerine yoğunlaşmaktadır: Hapishanelerin Genel Yapısı, Mahkûm Yerleştirme Prosedürleri, İnsan Kaynakları Prosedürleri, Denetim Mekanizmaları. Araştırma Afyonkarahisar il merkezinde gerçekleştirilmiştir. Objektif bilgiler elde edilebilmesi için hem yönetici hem de alt kademedeki çalışanlardan bilgi alınması hedeflenmiştir. Ancak zaman kısıtı ve ulaşılabilirlik nedeniyle; Ceza İnfaz Kurumundan Sorumlu Cumhuriyet Savcısı (1 kişi), Afyonkarahisar E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Müdürü (1 kişi), Afyonkarahisar Denetimli Serbestlik Şube Müdürlüğü Uzmanı (1 kişi), Afyonkarahisar E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu İnfaz ve Koruma Memuru (1 kişi) olmak üzere toplam 4 kişi ile birebir görüşme yapılmıştır. Örneklemde yer alan tüm yöneticiler ve yeterli sayıda alt kademe çalışan ile görüşülememesi araştırmanın kısıtlarındandır.

Şekil 1. Bireysel Sapmanın Örgütsel Sapmaya Dönüşümü



4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Hapishanelerin Genel Yapısı: Türkiye'de hapishaneler; uygulanan infaz sistemi, güvenlik düzeyi, mimari yapı, kapasite, yaş ve cinsiyet durumuna göre sınıflandırılmaktadır. Türkiye'de hapishanelerin yönetim ve hesap işleri Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Hapishanelerin denetim ve nezaretleri ise Cumhuriyet Savcılığı tarafından yürütülmektedir.

Mahkûm Yerleştirme Prosedürleri: Hapishanelerde mahkûm nakilleri Adalet Bakanlığı tarafından koordine edilmektedir. Hapishane yönetimi ise gelen mahkûmların koğuşlara yerleşimini yapmaktadır. Koğuşlar büyüklüklerine göre 8-40

kişi kapasitelidir. Mahkûmların koğuşlara yerleştirilmesinde işledikleri suçun niteliği dikkate alınmakta, aynı tip suçu işleyen mahkûmlar aynı koğuşlara yerleştirilmektedir. Ancak kapasite sorunu ve fiziki şartların yetersiz kalması nedeniyle farklı suçu işleyen mahkûmlar aynı koğuşta kalabilmektedir. Hatta kapasite sorunu nedeniyle tutuklularla hükümlüler de aynı koğuşta kalabilmektedir.

İnsan Kaynakları Prosedürleri: Hapishanelerin yönetiminde kurum müdürü ve kurum 2. müdürleri bulunmaktadır. Ayrıca hapishanelerin büyüklüklerine göre farklı sayılarda infaz ve koruma baş memuru, infaz ve koruma memuru ve ceza infaz kurumu infaz kâtibi ile idare memuru, öğretmen, sosyal çalışmacı, psikolog, sayman, ambar memuru, hizmetli, şoför, kaloriferci, aşçı, teknisyen, doktor ve sağlık memuru istihdam edilmektedir. Hapishanelerdeki çalışanların seçiminde KPSS puanı temel alınmaktadır. İşe alınan infaz ve koruma memurları eğitim merkezlerinde 6-8 aylık bir eğitime tabi tutularak sonrasında göreve başlamaktadır. Hapishanelerin müdür ve 2. müdürleri beş yılda bir rotasyona tabi tutulmaktadır. İnfaz ve koruma baş memuru ve memurları vardiya sistemine göre çalışmaktadır.

Denetim Mekanizmaları: Son dönemde hapishanelerde çeşitli fiziksel iyileştirmeler yapılmış ve mahkumlara çeşitli haklar tanınmıştır. Güvenlik açısından tüm koridorlar kamera sistemi ile izlenmektedir. Girişlerde x-ray cihazı ile üst araması yapılmaktadır. Görüşmelerde önceden uygulanan yasaklama ve kısıtlamaların ortadan kaldırılması ile rastlanan kural ihlallerinde azalma olduğu belirtilmiştir.

5. SONUÇ

Araştırma konusunun suçla ilgili olması nedeniyle, doğru bilgiler elde etmek kolay olmamıştır. Bununla birlikte; gözlemler, görüşmeler ve basına yansıyan haber analizlerinden şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Hapishaneye gelen "sapmış" bireyin sosyalizasyon süreci koğuşa girişi ile başlamaktadır. Basına yansıyan haberler dikkate alındığında, koğuş ağası sisteminin ve koğuşun kendine has normlarının bu süreci şekillendirdiği söylenebilir. Hapishanelerde hedeflenen rehabilitasyon, görüşmelerde de belirtilen kapasite fazlalıkları nedeniyle yeterince gerçekleştirilememektedir. Dolayısıyla hapishane suçu pekiştirmekte, yeni suçlar üretmektedir.
- Görüşmelerde suça karışma yönündeki davranışların görülmesinin sürekli izlemeler nedeniyle pek mümkün olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca mahkûmlar ve çalışanlar arasındaki etkileşimin sanılanın aksine çok kısıtlı ve denetim mekanizmalarının (kamera sistemi, üst arama gibi) oldukça sıkı olduğu belirtilmiştir. Çalışanların mahkeme, hastane ve revire geliş ve gidiş gibi mahkûmlara refakat ettiği durumlarda ayrıca jandarma refakati olduğu belirtilmiştir. Ancak açık ceza evlerindeki refakatlerde jandarma nezareti bulunmadığı söylenmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

- Görüşmelerde mahkûmlar ve ceza infaz memurları arasında fiziksel şiddet uygulama yönünde şikâyetlerin daha fazla görüldüğü söylenmiştir.
- Kantinlerde yeni düzenlemeler yapıldığı ve ürün çeşitlerinin artırıldığı vurgulanmıştır. Mahkûmlara temel ihtiyaçlarına ilişkin imkânların sunulmasının, mahkûm-çalışan arasındaki kural dışı işbirliklerini ortadan kaldırdığı söylenmiştir. Yine görüşmelerde ankesörlü telefonlarla mahkûmların telefon görüşmelerine izin verildiği, ayrıca istedikleri takdirde aile ve arkadaşları ile görüşmelerinin sağlandığı vurgulanmıştır. Böylece mahkûmların bu yöndeki taleplerinin azaldığı belirtilmiştir. Ancak mahkûmların cep telefonu bulundurup bulundurmadığı sorusuna cevap alınamamıştır.
- Hapishane müdürlerinin yönetsel açıdan Adalet Bakanlığı'na bağlı olması nedeniyle, örgütsel iç işleyişte müdürlerin çok fazla yetkili ve özerk olduğu anlaşılmaktadır. Basına yansıyan haberler dikkate alındığında, hapishane müdürlerinin içinde bulunduğu daha geniş kapsamlı örgütsel sapma davranışları (rüşvet karşılığı silah, uyuşturucu ve cep telefonu temini, firar gibi) ve hapishane doktorunun içinde bulunduğu davranışlar (rüşvet karşılığı mahkûmun hastaneye sevk edilmesi) daha derinlemesine incelenmelidir. Görüşmelerde belirtilen hapishane denetimleri mahkûmlar açısından hapishane koşullarına yöneliktir. Çalışanlara yönelik denetimlerde ise yetki hapishane müdürleri ve Adalet Bakanlığı'na aittir.

KAYNAKÇA

Ashforth, B. E. ve Anand, V. (2003). "The Normalization of Corruption in Organizations", Research in Organizational Behavior. 25: 1-52.

Bandura, A. (2001). "A Cognitive Theory: An Agentic Perspective", Annual Review of Psychology. 52: 1-26.

Foucault, M. (2003). İktidarın Gözü. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Kaya, N., Çilli, A. S. ve Güler, Ö. (2003). "Cezaevinde Çalışan Infaz Ve Koruma Memurlarında Psikiyatrik Bozuklukların Bir Yıllık Yaygınlığı", Genel Tıp Dergisi. 13(2): 59-63.

Kızıldağ, D. ve Özkara, B. (30 Mayıs-01 Haziran 2013). Örgütlerde Bireysel Sapma Davranışından Kolektif Yolsuzluğa: Sosyalizasyon Süreçlerinin Etkisi, 21.Yönetim Organizasyon Kongresi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.

Kızmaz, Z. (2007). "Cezaevinin ve Hapsetmenin Suçu Engellemedeki Etkisi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 17: 44-69.

Krohn, Marvin D., Lanza-Kaduce, Lonn ve Akers, Ronald L. (1984). "Community Context and Theories of Deviant Behavior: An Examination of Social Learning and Social Bonding Theories", The Sociological Quarterly. 25 (3): 353-372.

Nalbant, A. ve Akman Karabeyoğlu, Y. (2011). "Çocuklarla Çalışan Infaz Ve Koruma Memurlarına Yönelik Hazırlanan Kişilerarası İlişkiler Psikoeğitim Programının Etkiliği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.11 (21): 223-250.

Sherman, L. W. (1980). "Three Models of Organizational Corruption in Agencies of Social Control", Social Problems. 27 (4): 478-491.

Tekel, S. (2012). "Cezaevlerinde Tükenmişlik Sendromu: Malatya Örneği", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 4 (2): 301-311.

Yarsuvat, D. (1993). "Bir Sosyolojik Ve Kültürel Alt Grup Olarak Cezaevi Toplumu", İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. 2: 453-464.

Yavuz, F. ve Akdaş Mitrani, A. T. (2008). "Erkeklere Yönelik Cinsel Şiddetin Özellikleri: Eşcinsel ve Heteroseksüel Mağdurların Karşılaştırılması", Adli Tıp Dergisi. 22 (1): 1-12.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

POZİTİF SAPMA DAVRANIŞI: YENİ BİR TANIM ARAYIŞI

Prof. Dr. D. Alex HECKERT[1]
Onur ÜNLÜ[2]

Özet

Bu araştırmada örgütsel davranış alanındaki pozitif sapma (Positive Deviance) davranışlarına yönelik normatif bakış açısı temelli tanımların yeterliliği sorgulanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, pozitif sapma davranışına yönelik mevcut tanımların sınırlılıklarını test etmek ve farklı bir tanım gerekliliğini tartismaktir.

Anahtar Sözcükler: Pozitif Sapma Davranışı, Normatif ve Reaktivist Perspektif

1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Sapma kavramına yönelik normatif ve reaktivist perspektifler etrafında toplanan zengin bir teorik çerçeve mevcuttur (Herbert Mead, 1934; Herbert Blumer, 1969; Becker 1963; Hirschi, 1969; Albert Bandura, 1977; Sutherland, 1939; Akers, 1985; Merton, 1966; Tittle and Paternoster 2000; Norland, Hepburn ve Monnette, 1976). Heckert ve Heckert (2002) ise sapma sınıflandırmalarını tartıştıkları tipolojilerinde bu iki perspektifi bir arada kullanmışlar ve pozitif sapmayı normatif standartları aşan ve/veya idealize edilmiş düzeyleri yakalayan ve pozitif türde kollektif reaksiyonlar uyandıran davranışlar olarak tanımlamaktadırlar.

Sapma davranışları geleneksel olarak yonetim yazınında negatif karakteristikleri ile tanımlanmıştır (Benett ve Robinson, 2003; Robinson ve Bennett, 1995). Bununla birlikte son on yıl içersinde pozitif karakteristiğe sahip sapma örnekleri de literatüre kazandırılmıştır. Bunlar; pozitif sapma (Heckert ve Heckert, 2002; Spreitzer ve Sonenshein, 2004; Walls ve Hoffman, 2013); yapıcı sapma (Galperin, 2012; Warren, 2003); yaratıcı sapma (Mainemelis, 2010); pro-sosyal kural çiğneyicilik (Dahling vd., 2012; Morison, 2006) şeklinde sıralanabilir. Pozitif karakteristiğe sahip bu sapma kavramlarının tanımlarında, normatif bakış açısı temel alınmıştır. Bu çerçevede tanımlarda: (1) sapma sergilenen organizasyonel norm, (2) davranışın karakteristiği ve (3) bireyin bu davranışa yönelik niyeti temel alınmaktadır. Farklı tanımlamalar bir arada ele alındığında genel olarak pozitif sapma davranışları; onurlu bir amaç ve organizasyona fayda sağlamak temelinde, organizasyonel normlara karşıt davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

[1] Indiana University of Pennsylvania, Humanities and Social Sciences, Sosyoloji Bölümü, aheckert@iup.edu
[2] Yalova Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ounlu@yalova.edu.tr

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede ikincil veriler, sapma sergileyen bireylerle gerceklestirilen veya onları konu alan roportajlar/belgeseller değerlendirilmiştir. Araştırma dahilinde örnek olayların değerlendirileceği çerçeveler; (1) sapma sergilenen organizasyonel norm; (2) Sapma sergileyen kişinin davranışa yönelik niyetini ortaya koyan veya davranışını tanımladığı/yorumladığı rasyonalizasyonlar; (3) davranışın gerçekleştiği bağlamda davranışa reaksiyon gösteren gruplar, ve (4) bu gruplar çerçevesinde davranışa yönelik reaksiyonların farklılaşma gösterip göstermediğidir.

Örnek Olay 1: Montogomery Otobüs Boykotu
Örnek Olay 2: Patch Adams'ın Gesundheit Enstitüsü
Örnek Olay 3: 1968 Olimpiyatları İnsan Hakları Protestosu
Örnek Olay 4: Nuri Demirağ ve Beşiktaş'ta Bir Tayyare Fabrikası
Örnek Olay 5: LED teknolojisi Mucidi Nakamura ve Nichia Deneyimi

3. ARAŞTIRMANIN KATKISI

Normatif pozitif sapma tanımlarının sınırlılıklarını ortaya koymaktır.

4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın kapsamı, sapma davranışı; sapma sergilenen organizasyonel norm, sapma davranışı ardında yatan motivasyon ve sapma davranışına gösterilen reaksiyonlar ile sınırlı tutulmuştur.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDIRME

Elde edilen veriler doğrultusunda; sapma davranışlarının normatif tanımlamalarının üç temel karakteristiğinden, sadece normlara karşıt olma karakteristigi tüm örnek olaylarda gözlemlenmistir. Diğer taraftan organizasyona fayda sağlamak sadece örnek olay 2-4-5'te gözlemlenmiştir. Sapma davranışının ardında onurlu bir amacın var olduğuna yönelik varsayım ise Örnek Olay 5'te doğrulanamamıştır. Bununla birlikte incelenen tüm örnek olaylarda sapma davranışına yönelik negatif ve pozitif reaksiyonlar mevcuttur. Son olarak belirtilmesi gereken önemli bir kısıt; örnek olay incelemesi temelli bu sonuçların genellenemeyeceğidir.

KAYNAKÇA

Abrams, D., Marques, J. M., Bown, N., & Dougill, M. (2002). "Pro-Norm and Anti-Norm Deviance in the Bank and on the Campus: Two Experiments on Subjective Group Dynamics." Group Processes & Intergroup Relations , Vol 5(2) 163–182.

Akers, Ronald L. (1968). ``Problems in the Sociology of Deviance: Social Definitions and Behavior." Social Forces 46:455-65.

Akers, Ronald L. (1985). Deviant Behavior: A Social Learning Approach. Third Edition, Belmont, CA, Wadsworth.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Alder Patricia A. ve Peter Adler, (2000). Constructions of Deviance: Social Power, Context, and Interaction, 3rd ed. Belmont, CA: Wadsworth.

Bandura, Albert (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Becker, Howard (1963). The Outsiders. New York: The Free Press of Glencoe

Becker, Howard S. (1973). Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance. Revised Edition, New York: The Free Press.

Bennett, R.J. ve Robinson, S.L. (2003). "The past, present and future of workplace deviance research." J. Greenberg(ed.) Organizational Behavior: The State of the Science, 2nd ed (s. 247-81). NJ: Erlbaum, Mahwah

Ben-Yehuda, Nachman. (1990). ``Positive and Negative Deviance: More Fuel for a Controversy." Deviant Behavior, 11:221-43.

Blumer, Herbert (1969). Symbolic Interactionism: Perspective and Method. Englewood and Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Dahling, Jason J., Chau, Samantha L., Mayer David M., ve Gregory Jane B., (2012). "Breaking rules for the right reasons? An investigation of pro social rule breaking." Journal of Organizational Behavior, 33, 21–42.

Endleman, R. (1990). Deviance and Psychopathology: The Sociology and Psychology of Outsiders. Malabar, Florida, Robert E. Krieger Publishing Company .

Galperin L. Bella, (2012). "Exploring the Nomological Network of Workplace Deviance: Developing and Validating a Measure of Constructive Deviance." Journal of Applied Social Psychology, 42, 12, pp. 2988–3025.

Galperin, L. Bella, (2002). Determinants of deviance in the workplace: an empirical examination in Canada and Mexico'. Montreal: Concordia University (published doctoral dissertation).

Heckert, A., ve Heckert, D. M. (2002). "A New Typology of Deviance: Integrating Normative and Reactivist Defnitions of Deviance." Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal , 23:449-479.

Hirschi, Travis (1969). Causes of Delinquency. Berkeley, CA: University of Califomia Press.

Lemert, Edwin M. (1951). Social Pathology. New York: McGraw-Hill.

Mainemelis, Charalampos (2010). "Stealing Fire: Creative Deviance In The Evolution Of New Ideas." Academy of Management Review, Vol. 35, No. 4, 558–578.

Mead, George Herbert (1934). Mind, Self, and Society, Chicago: University of Chicago.

Merton, Robert K. (1938). ``Social Structure and Anomie." American Sociologica l Review 3:672-82.

Merton, Robert K. (1966). ``Social Problems and Sociological Theory." Pp. 775-827. in Contemporary Social Problems, 2nd ed., edited by Robert K. Merton and Robert Nisbet. New York: Harcourt Brace.

Morrison, Elizabeth W., (2012). "Doing the Job Well: An Investigation of Pro-Social Rule Breaking." Journal of Management, Vol. 32 No. 1, February, 5-28.

Norland, Stephen, John R. Hepburn, and Duane Monette. (1976). ``The Effects of Labeling and Consistent Differentiation in the Construction of Positive Deviance." Sociology and Social Research 61:83-95.

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study." Academy of Management Journal , Vol. 38 No. 2, pp. 555-72.

Schacter, S. (1951). "Deviation, Rejection and Communication." Journal of abnormal and social psychology , Vol. 46, (2), 190-207.

Sinema Televizyon Etkinlikleri Merkezi, İ. (Prodüktör), & Güvezne, S. M. (Yöneten). (2008). Beşiktaş'ta Bir Tayyare Fabrikası, (Belgesel) [Sinema Filmi].

Sorokin, Pitirim A. (1948). The Reconstructio n of Humanity. Boston: The Beacon Press.

Sorokin, Pitirim A. (1950). Altruistic Love. Boston: The Beacon Press

Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2003). "Positive deviance and extraordinary organizing." K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn içinde, Positive organizational scholarship (s. 207-224). San Francisco: Berrett-Koehler.

Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2004). "Toward Construct Definition of Positive Deviance." American Behavioral Scientist , Vol. 47 No. 6, February, 828-84.

Spreitzer, G., & Doneson, D. (2005). "Musings on the past and future of employee empowerment." T. Cummings içinde, Handbook of Organizational Development (s. 311-324). London: Sage Publishing

Sutherland, Edwin H. (1939). Principles of Criminology. Third Edition. Philadelphia: J. B. Lippincott.

Tittle, Charles R. and Raymond Paternoster. (2000). Social Deviance and Crime: An Organizationa l and Theoretical Approach. Los Angeles, CA: Roxbury.

Walls, Judith L. Ve Hoffman, Andrew J., (2013). "Exceptional boards: Environmental experience and positive deviance from institutional norms." Journal of Organizational Behavior, 34, 253–271.

Warren, D. E. (2003). "Constructive and Destructive Deviance in Organizations." The Academy of Management Review , No. 4 (Oct.), pp. 622-632.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

PSİKOLOJİK İYİLİK HALİNİN (WELL BEING) ÖRGÜTSEL BAĞLAMDA BELİRLEYİCİLERİ

Yrd. Doç. Dr. Işık ÇİÇEK[1]
Öğr. Gör. Dr. İdil V. EVCİMEN[2]
Prof.Dr. İsmail Hakkı BİÇER[3]

Özet

Teknolojinin iş ve örgütlere olan etkileri göz önüne alındığında "grubu ve kurumu ile uyumlu" çalışan profiline sahip olmak insan odaklı sorunlara çözüm bulmada önemli bir unsur haline gelmiştir. Örgüt literatüründe yeni bir kavram olan psikolojik iyilik halinin belirleyicileri olarak bu araştırmada kişi-grup uyumu ve kişi-örgüt uyumu değerlendirilmiştir. Kişi-grup uyumu, grup üyeleri arasındaki değerler uyumu ve kişilik özellikleri uyumu boyutları ile, kişi-örgüt uyumu ise birey ve örgüt arasındaki değerler uyumu boyutu ile incelenmiştir. Araştırma, teknoloji tabanlı örgütlerden seçilmiş 640 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre, kişi-örgüt değerleri uyumu olumlu duyuşsal üzerinde, kişi-grup değerleri uyumu olumsuz duyuşsal hal üzerinde beklendiği yönde etki göstermiştir. Kişilik özellikleri farklılığı ise olumlu duyuşsal hal üzerinde beklenilenin tersi yönünde etkili olmuştur. Sonuçlar, benzerlik uyumunun yanı sıra, kişilik özellikleri açısından grup içinde "tamamlayıcılığın" önemi göstermektedir.

Anahtar kelimeler: uyum, değerler, kişilik özellikleri, psikolojik iyilik hali (well-being)

GİRİŞ

Teknoloji tabanlı örgütlerde yaygın olarak yürütülen proje türü işler, grup çalışmasını önemli hale getirmekte ve grup üyeleri ile olan benzerlik/farklılıkların, diğer bir ifade ile "uyum"un etkisine dikkatleri yöneltmektedir. Kişi-grup uyumu grup üyeleri arasındaki değerler uyumu ve kişilik özellikleri uyumu boyutları ile, kişi-örgüt uyumu ise birey ve örgüt arasındaki değerler uyumu boyutu ile incelenmiştir. Uyumun değerlendirilmesine yönelik geliştirilen literatürdeki hesaplama teknikleri (fark, mutlak fark, profil korelasyonu, polynomial regresyon, öklit aralığı) incelenmiş ve hangi yöntemin uyumun belirlenmesi için seçilmesi gerektiğine yönelik bilgiler sunulmuştur.

[1] Akdeniz Üniversitesi, Alanya Mühendislik Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, icicek@akdeniz.edu.tr
[2] İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, evcimen@itu.edu.tr
[3] İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, ihbicer@itu.edu.tr

Kişilik özellikleri ve değerler uyumunun ortaya çıkışı ile ilgili atıfta bulunacak kuram benzerlik-çekim yaklaşımıdır. Byrne (1971) tarafından ileri sürülen 'Benzerlik-Çekim Yaklaşımı' bireylerin kendilerinin benzeyenlerden etkilendiğini ifade etmektedir. İnsanlar, başkalarını 'kendilerine benzer' olarak algıladıklarında, kendilerini daha güçlü hissederler. Tajfel ve Turner (1986) sosyal kategorileşmeyi, insanların kendilerini de dahil ettikleri bir "iç grup" ve dış grup" şeklinde kategorileri yaratarak sosyal çevrenin düzenlenmesi şeklinde kavramlaştırmışlardır. Bu bakış açısı ile kendi değerlerini grup değerleri ve örgüt değerleri ile, kişilik özelliklerini grup üyelerinin kişilik özelliklerile uyumlu gören birey iç grup olarak atfettiği bu grup ile sosyal kategorileşmesini gerçekleştirecektir. Böylece değerler ve kişilik özellikleri uyumunu sağladığı taraf (grup, örgüt) ile kimliğini tanımlayacaktır.

Örgütler genellikle alt kültürlerden ve hiyerarşik düzey/pozisyon, fonksiyonel birim, örgütsel yapıya bağlı olarak alt birimlere dayanan daha küçük alt kültürlerden oluşur (Rousseau, 1990). Örgütsel çalışma grupları (örneğin coğrafik alt birimler) dahil oldukları örgüt bütününden farklı olarak eşsiz değer/normlara sahiptirler (Werbel ve Johnson, 2001), farklılıklar kişi-örgüt uyumunu değerlendirmek için yeni bir yaklaşım ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Warren, 1996).

Psikolojik iyilik üç temel eksen ile gösterilmektedir. Memnuniyet-memnuniyetsizlik, kaygı-hoşnutluk ve mutsuzluk-coşku. Warr (1987,1994) geliştirdiği işe yönelik duyuşsal iyilik hali modelinde duyuşsal iyilik halinin iş tatmininden daha geniş bir yapı olduğuna dikkat çekmiştir.

Duyuşsal iyilik hali iki ayrı eksen (kaygı-rahatlık, mutsuzluk-coşkunluk) açısından değerlendirilmekte, uyarılmışlık ve memnuniyet boyutları ile gösterilmektedir (Watson ve Tellegen, 1985). Modelde, yatay ve dikey eksenlerin oluşturduğu çeyrek dilimlerde iki köşegen eksen gösterilmiştir. Diyagram şekli, memnuniyete uyarılmışlıktan deneysel olarak daha ağırlık vermektedir. Böylece işe ilgili psikolojik iyilik iki köşegenin boyutları ile ortaya konur (uyarılmışlık, memnuniyet) ve üç boyutla ölçümlenir (Warr, 1990). Memnuniyet boyutu uyarılmışlık boyutundan daha önemli olarak görüldüğünden modelin şekli daireden daha çok elipstir (Makikangas ve diğ, 2007).

Değerler ve kişilik özellikleri uyumunun olanaklı kıldığı iş arkadaşları ile destekleyici ilişkiler, gerilme, stres ve ruhsal sorunlara neden olabilecek düzeyde stresi önleyebilir (Eroğluer, 2011). Kişinin çalışma grubu üyeleri ile değer uyumsuzluğu ve kişilik özellikleri uyumsuzluğuna bağlı olarak iletişimin ve onlardan göreceği desteğin azalacağı ve bunun da olumsuz duyuşsal hal ile sonuçlanacağı ifade edilebilir.Riolli ve Savicki (2003) ve Thong ve Yap (2000) değerler uyumu ve kişilik özellikleri uyumuna bağlı olarak elde edilebilecek sosyal desteğin etki sağlayabileceğini ileri sürmüşlerdir (Love ve diğ, 2007). Siegall ve McDonal (2004) kişi-örgüt değer uyumunun tükenmişlik ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

saptamıştır. Maslach ve Leiter (1997) tükenmişlik için geliştirdiği modelde değerler açısından da birey ve iş çevresi arasındaki uyumsuzluğa vurgu yapmıştır. Kristof-Brwon'nun (2005) meta analiz sonuçları kişi-örgüt uyumu ile stres arasında orta düzeyde ilişki ortaya çıkarmıştır.

Buna göre, kişi-grup uyumunun boyutları olarak görülebilecek değerler uyumu ve kişilik özellikleri uyumu ile kişi-örgüt uyumu olarak incelenebilecek değerler uyumunun psikolojik iyilik hali ile ilişkisi aşağıdaki hipotezler ile önerilebilir.

H1: Kişinin değerleri ile çalışma grubunda hüküm süren değerler arasındaki benzerlik kişinin psikolojik iyilik halini olumlu etkilemektedir.

H2: Grup üyesinin kişilik özellikleri ile gruptaki diğer üyelerin kişilik özellikleri arasındaki benzerlik kişinin psikolojik iyilik halini olumlu etkilemektedir.

H3: Kişinin değerleri ile örgüt değerleri arasındaki benzerlik kişinin psikolojik iyilik halini olumlu etkilemektedir.

ARAŞTIRMA

Örneklem ve Yöntem

Araştırma, teknoloji tabanlı örgütlerden seçilmiş 640 kişilik örneklem (124 çalışma grubu) üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Değerler: Kişisel değerler, grup değerleri ve örgütsel değerler olarak, birey algısı ile üç kez belirlenmiştir. Bunun için, orijinali O'Reilly vd. (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Kültür Profilinin (OCP) geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin Cable ve Judge'nin (1996) tarafından yeniden yapılmasıyla oluşturulan kısa versiyonu 40 maddelik hali kullanılmıştır. İncelenen değer boyutları 1-yenilikçilik 2-istikrarlı olma 3-insanlara saygı duyma 4-sonuç odaklılık 5-detaycılık 6-takım odaklılık 7-rekabetçilik'tir. Değerlerin 5'li Likert ölçeği ile önem dereceleri ölçümlenmiştir.

Kişilik özelikleri: Bireylere 60 maddelik NEO-PIR (NEO Five Factor Personality, Costa ve McCrae, 1991) uygulanarak beş global kişilik özelliği olan duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, özdisiplin boyutları incelenmiştir. Her bir boyut için 12 soru ile ölçümlenmiştir. Kullanılan ölçeğin Türkçe uyarlaması Gülgöz tarafından yapılmıştır. Maddeler katılımcılar tarafından 5'li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir.

Olumlu ve Olumsuz Duyuşsal Hal: Psikolojik iyilik halinin, memnuniyet boyutu dışındaki duyuşsal yoğunluğu yüksek derecede olan kaygı-rahatlık ve mutsuzluk-coşkunluk ters kutuplu diğer iki eksenin içerdiği duygu durumları olumlu ve olumsuz duygular olarak iki grupta toplanmıştır. Söz konusu iki eksen kapsamındaki duygusal durumun ölçümlenmesi için Warr (1990) tarafından geliştirilen ve Bal (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 12 maddelik sıfat listesi kullanılmıştır.

Literatüründe "uyum"u hesaplamak için üç alternatif yöntem bulunmaktadır:

Fark puanı: Tercih edilen ve algılanan değer puanları arasındaki aritmetik fark, her madde için hesaplanır. Farkların toplamı üç yoldan biri ile hesaplanır:

- Farkların asıl değerlerini toplayarak: Farklar toplandığı zaman pozitif ve negatif farklar dengelenir.
- Farkların mutlak değerlerini toplayarak: Farkların daha anlamlı olması için yönüne bakmasızın farklara eşit ağırlık yüklenerek
- Karesi alınmış farkları toplayarak: Farklar bir yöne sahiptir. Daha büyük farklar daha büyük ağırlığa sahiptir.

Edwards (1993, 1994) fark puanlarını yöntemini dört problem nedeniyle eleştirir: Pozitif ve negatif farkların etkilerinin aynı olması, bireysel farklılıkların toplam puana etkisinin toplama yapıldığında ayırt edilememesi, aynı bireylerin kişi ve örgüt profillerini oluşturdukları zaman bu maddeler arasındaki korelasyonun yapay olarak artması ve fark puanlarının güvenilirliğin azalması, fark puanlarının genellikle bağımlı değişkendeki varyansı açıklamada bileşenler tarafından ayrı olarak açıklananın ötesinde yetersiz olması. Tisak ve Smith (1994) fark puanlarının, bireysel ve örgütsel bileşenlerinden kavramsal olarak farklı bir etkiyi yakalama potansiyeline sahip olduğunu ifade etmişlerdir (Karakurum, 2005).

Korelasyon: Fark puanlarına alternatif olarak, bireysel ve örgütsel profiller arasındaki korelasyon Q puanı olarak bilinir. Bu yöntem kişi-örgüt uyumu araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Cable ve Judge, 1996; 1997; O'Reilly ve diğ. 1991; Vandenberghe, 1999). Q puanı yöntemi, aynı değer maddeleri için algılanan ve tercih edilen puanları çiftli yanıtlar arasında korelasyon hesaplayarak karşılaştırır (Karakurum, 2005). Eğer veriler sıralamalı (ordinal) ölçek ile değerlendirilmişse kişi ve çevre profilindeki bileşenlerin konum sıralamalarının benzerliği, değerlendiren profil korelasyonlarıdır (Kristof-Brown ve diğ, 2005). Korelasyon değeri madde sayısından etkilenmektedir. Cable ve Judge (1996) korelasyon puanının fark puanları yöntemine göre uyumun daha şişirilmemiş ve ölçülü tahminini yansıttığını tartışmışlardır. Çünkü korelasyon, iki profil dağılımı arasındaki benzerliği belirtmektedir. Edwards (1994) fark puanları yöntemi açısından aynı eleştiriyi korelasyon yöntemine de yöneltmiştir. Bireysel farklılıkların toplam kişi-örgüt uyumu puanına katkısını gizlemesi, düşük güvenilirlik, ek varyansı açıklamada yetersizlik, gibi. Ayrıca, büyük farklılarda algılanan ve tercih edilen profiller, ama benzer puan dağılımı şekillerinin yüksek korelasyon değerleri ortaya çıkarabildiğini öne sürmüştür. Küçük farklılıklarda profiller, ama birbirine benzemeyen puan dağılımı şekilleri düşük, hatta negatif korelasyon değerleri oluşturabilmektedir (Karakurum, 2005).

Polynomial regresyon: Uyum literatüründe en önemli değişikliklerden biri bu tekniğin kullanılmasıdır. Bu yaklaşım, kişi ve çevre ölçümlerini, uyumu elde edecek

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

tek bir puana indirgemekten kaçınır. Onun yerine P (kişi) , E (çevre) ve ilgili yüksek dereceli terimler (P2, P x E, E2) yordayıcılar olarak analize dahil edilir. P, E ve bağımlı değişkenlerin hepsi eşsiz olduğu için uyum ilişkileri 3 boyutlu yüzeysel çizimlerde görülür. Etki büyüklükleri bu çalışmaların çoklu korelasyonundan hesaplanabilmesine rağmen bunlar doğrudan ya da profil benzerlik endeksi (PSI, profil similarity index) ölçümlemelerinde ortaya konmayan ana ve diğer etkileri içerir. Uyum ilişkilerinin desteklenip desteklenmediğini belirlemek için yüzey çizimin karakteristikleri incelenmelidir. Sonuçlar genellikle profil benzerlik indeksi ile belirlenebilenden daha karmaşık sonuçları göstermektedir (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Edwards (1993, 1994) P, E ve uyum bireysel etkilerini ölçümlemede polynomial regresyonu önermiştir. Bu teknik, bağımlı değişken üzerinde P, E ve P x E etkileşim teriminin regresyonunu uyumun ölçümü olarak değerlendirir. Edwards bağımlı değişkende açıklanan varyans oranının, diğer iki yöntemle karşılaştırıldığında arttığını gözlemlemiştir.

Bu çalışmada uyum, bileşenler arasındaki benzerlik olarak göz önüne alınmış ve mutlak fark yöntemi ile belirlenmiştir. Bağımlı değişkenler olumlu duyuşsal hal ve olumsuz duyuşsal hal, bağımsız değişkenler kişi-örgüt değer uyumu, kişi-grup değer uyumu ve grup içi kişilik özellikleri uyumu olarak modele dahil edilmiştir.

Güvenilirlik ve Geçerlilik:

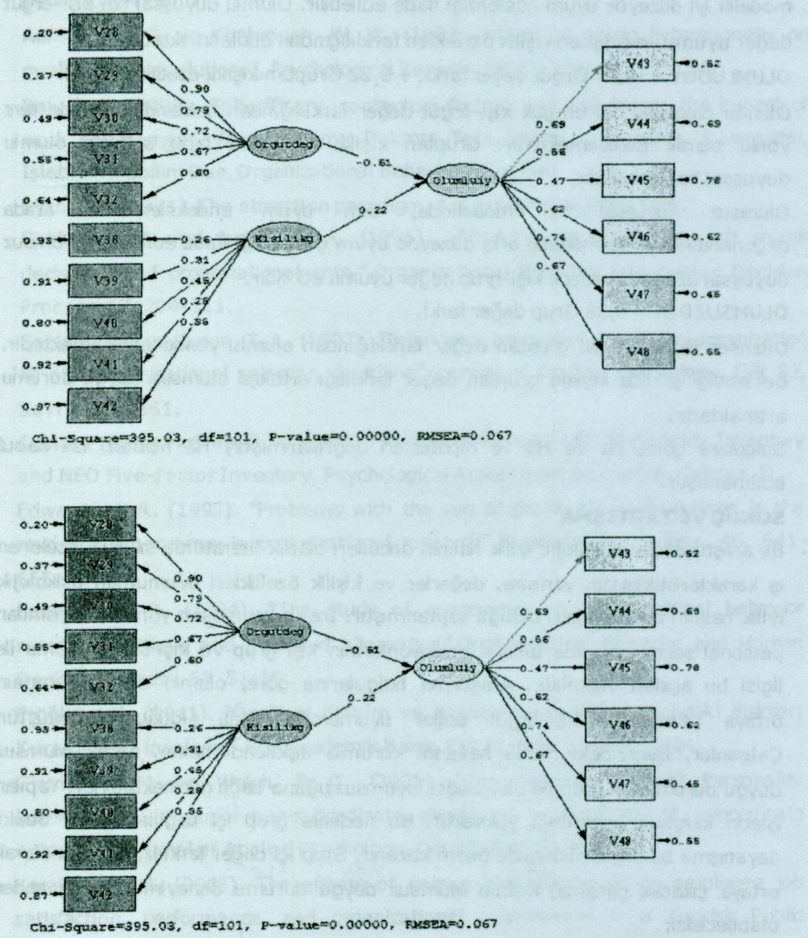
Değerler Uyumu: Kişi-grup ve kişi-örgüt değerleri farkları faktör analizine tabi tutulmuştur. Ortaya çıkan boyutlardaki fark puanlarının mutlak değerleri toplanarak her boyutun toplam puanı elde edilmiştir. Kişi-grup değer farkları 6 boyut ortaya çıkarmış, içeriğindeki maddelere göre faktörler adlandırılmıştır. Faktörlerin içsel tutarlılık güvenilirliği en düşük 0,657 olarak elde edilmiştir. İnsanlara saygı duyma, Gelişim ve ödüllere önem verme, Yenilikçilik, Sonuç Odaklılık, Detaycılık-İstikrarlı Olma, Rekabetçilik. Kişi-örgüt değer farkları 6 boyut ortaya çıkarmış, bir boyut kabul edilebilir içsel tutarlılık güvenilirliğine sahip olmadığından ölçekten çıkarılmıştır. İnsan-sonuç odaklılık ve istikrar, Gelişim ve ödüllere önem verme, Rekabetçilik, Yenilikçilik, İnsiyatif.

Beş Faktör Kişilik Boyutları: NEO-FF 'ün Türk Kültürüne uyarlamasını yapan Gülgöz tarafından değerlendirilmiş ve her katılımcı için beş faktör puanları, bu örneklemin dahil edildiği güvenilirlik ve geçerlilik araştırmasının gözlemleri ile birlikte standardize edilmiş t puanları olarak bu analiz için kullanılmıştır.

Olumlu ve Olumsuz Duyuşsal Hal: Olumlu iyilik hali (6 madde) ve olumsuz iyilik hali (6 madde) ölçekleri için içsel tutarlılık güvenilirliği sırasıyla 0,815 ve 0,845 olarak hesaplanmış. Ölçeğin orijinal yapısının iki boyutlu olduğu göz önüne alınarak iki boyutun ne derecede doğrulandığını teşhis etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Yapısal eşitlik modeli sınaması sonucunda test edilen modele ait uyum endeksleri değerleri Tablo 1 ve 2'de, modelin standart yol katsayıları Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Olumlu ve Olumsuz Duyuşsal Hal Yapısal Eşitlik Modelleri

Tablo 1: Olumlu Duyuşsal Hal Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Endeksleri

X^2	d.f.	X^2/d.f.	RMSEA	GFI	AGFI	SRMR	NNFI	CFI
395,03	101	3,911	0,067	0,928	0,903	0,0526	0,923	0,935

Tablo 2: Olumsuz Duyuşsal Hal Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Endeksleri

X^2	d.f.	X^2/d.f.	RMSEA	GFI	AGFI	SRMR	NNFI	CFI
227,96	51	4,46	0,074	0,94	0,91	0,045	0,96	0,97

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Anlamlı t değerlerine sahip ilişkiler göz önüne alındığında,

Olumlu duyuşsal hal modelinde, tüm uyum endeksleri bir arada değerlendirildiğinde modelin iyi düzeyde uyum gösterdiği ifade edilebilir. Olumlu duyuşsal hal kişi-örgüt değer uyumu ve gruptan kişilik özellikleri farklılığından etkilenmektedir.

OLUMLUDUY = -0,51 Örgüt değer farkl. + 0,22 Gruptan kişilik özellikleri farkl.

Olumlu duyuşsal hal en çok kişi-örgüt değer farklılığından beklendiği şekilde ters yönlü olarak etkilenmektedir. Gruptan kişilik özellikleri farkı arttıkça olumlu duyuşsal hal artacaktır.

Olumsuz duyuşsal hal modelinde, tüm uyum endeksleri bir arada değerlendirildiğinde modelin orta düzeyde uyum gösterdiği ifade edilebilir. Olumsuz duyuşsal üzerinde sadece kişi-grup değer uyumu etkilidir.

OLUMSUZDUY = 0,38 Grup değer farkl.

Olumsuz duyuşsal hal gruptan değer farklılığından olumlu yönde etkilenmektedir. Beklendiği şekilde kişinin gruptan değer farklılığı arttıkça olumsuz duygu durumu artmaktadır.

Bulgulara göre, H1 ve H3 ve hipotezleri doğrulanmıştır, H2 hipotezi ise kabul edilmemiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, psikolojik iyilik halinin öncülleri olarak literatürde sıklıkla incelenen iş karakteristiklerinin yanısıra, değerler ve kişilik özellikleri uyumunun psikolojik iyilik halinin belirleyicileri olduğu saptanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi açısından personel seçme ve elde tutma fonksiyonlarının kişi-grup ve kişi-örgüt uyumu ile ilgisi bu açıdan önemlidir. Araştırma bulgularına göre, olumlu duygu durumun ortaya çıkmasında kişi-örgüt değer uyumumun etkili olduğu görülmüştür. Çalışanlar, işyerindeki mutlu hallerini kurumla ilişkilendirmekte, ancak olumsuz duygu durumlarını grup ile olan değer uyumsuzluğuna bağlı görmektedirler. Yapılan işlerin karşılıklı bağımlılığı yüksektir. Bu nedenle grup içi bağlılık, görev odaklı dayanışma bu örgüt türlerinde önem kazanır. Grup içi değer farklılığına bağlı olarak ortaya çıkacak çatışma, kişinin olumsuz duygu durumu deneyimlemesine neden olabilecektir.

Araştırmada önemli bir bulgu da grup içinde kişilik özellikleri farklılığının olumlu duygu durumunu etkilemesidir. Farklı kişilik özelliklerine sahip kişilerin grup fonksiyonuna olumlu etkilerinin olduğu bu nedenle ifade edilebilir. Bu bulguyu destekleyecek bir kanıt olarak Glomb ve Welsh (2005), kişilerarası benzerliğin olumlu sonuçlara yol açacağını öne süren bazı çalışmaların aksine farklılığın olumlu sonuçlara yol açacağına dikkat çekmiştir. Çeşitli araştırma bulguları genel kişilik heterojenliğinin homojenlikten daha çok grup performansı üzerinde olumlu etkiye yol açabileceğini göstermiştir (Aamodtt ve Kimbrough, 1982; Moynihan ve

Peterson, 2001). Sonuçlar, benzerlik uyumunun yanısıra, kişilik özellikleri açısından grup içinde "tamamlayıcılığın" önemini göstermektedir.

KAYNAKÇA

Aamodt, M. G. ve Kimbrough, W. W. (1982). "Effect of group heterogeneity on quality of task solutions", Psychological Reports, Cilt 50, Sayı 1, 171-174.

Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: the impact of work engagement, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Organizational Behavior Bilim Dalı.

Byrne, D. (1971). The attraction paradigm. Academic Press, New York.

Cable, D. M. and Judge, T. A. (1996). "Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry",Organizational Behavior and Human Decision Process, 67, 294-311.

Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1997). "Interviews perception of person-organization fit and organizational selection decisions",Journal of Applied Psychology, Cilt 82, Sayı 4, 546-561.

Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1991). Manual of Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.

Edwards, J. R. (1993). "Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research",Personnel Psychology, 46, 641-665.

Edwards, J. R. (1994). "The study of congruence in organizational behavior research: Critique and proposed alternative",Organizational Behavior and Human Decision Process, 58, 51-10.

Eroğluer, K. (2011). "Örgütsel iletişim ve iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme",Ege Akademik Bakış, Cilt 11, Sayı 1, 1409-1424.

Glomb, T. M. ve Welsh, E. T. (2005). "Can opposite attract? Personality heterogenity in supervisor-subordinate dyads as a predictor of subordinate outcomes",Journal of Applied Psychology, Cilt 90, Sayı 4, 749-757.

Karakurum, M. (2005). The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance, and organizational commitment in a Turkish Public Organization, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı.

Kristof-Brown, Amy L., Zimmerman, Ryan D. ve Johnson, E. N. (2005). "Consequences of inidividual's fit at work: A meta analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit",Personnel Psychology, 58, 281-342.

Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C. ve Themistocleas, M. (2007). "Influence of Job Demands, Nob control and social support on information systems professionals

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

psychological well being",International Journal of ManPower, Cilt 28, Sayı 6, 513-528.

Makikangas, A., Feldt, T. ve Kinnunen, U. (2007). "Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics",Work & Stress, Cilt 21, Sayı 3, 197-219.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory, (2.baskı). Consulting Psychologist Press, Palo Alto CA.

Moynihan, L.M. ve Peterson, R. S. (2001). "A contingent configuration approach to understanding the role of personality in organizational groups", Research in Organizational Behavior, Cilt 23, 327-378.

O'Reilly, C., Chatman, J. A. and Caldwell, D.F. (1991). "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit",Academy of Management Journal, Vol 34, Iss 3, 487-516.

Rousseau, D. M. (1990). "New hire perception of their own and their employer's obligations: A study of psychlogical contracts",Journal of Organizational Behavior, Cilt 11, 389-400.

Siegall, M. ve McDonald, T. (2004). "Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. Personnel Review", Cilt 33, Sayı 3, 291-301.

Schein, E. (1992). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass, San Francisco, CA

Shin, Y. (2005). The effect of perceived team person-environment fit on team performance in Korean Firms: An examination of mediating and moderating effects. Yayımlanmamış Doktora Tezi: Columbia University.

Tsui, A. S. and O' Reilly III, C. A. (1989). "Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads", Academy of Management Journal, Vol 32, Iss 2, 402-423.

Vandenberghe, C. (1999). "Organizational culture, person-culture fit, and turnover". Journal of Organizational Behavior, 20, 175-184.

Warr, P. (1987). Work, Unemployment, and Mental Health. Clarendon Press, Oxford.

Warr, P. B. (1990) "The measurement of well-being and other aspects of mental health",Journal Of Occupational Psychology, 63, 193-210.

Warr, P. B. (1994). "A conceptual framework for the study of work and mental health",Work and Stress, Cilt 8, Sayı 2, 84-97.

Watson, D. ve Tellegen, A. (1985). "Towards a consensual structure of mood",Psychological Bulletin, 98, 219-235.

Werbel, J. D. and Johnson, D. J. (2001), "The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit",Human Resource Management, Vol 40, Iss 3, 227-240.

8. OTURUM

İŞ TATMİNİ

Çalışanların İş Tatmininin (İşin Kendisinden Duyulan Tatmin) Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı

Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT

Örgütlerde Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme Uygulamalarının Masa Başında Çalışanların İş Tatminine Etkisinin Değerlemesi

Burcu GÜVEN

Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması

Ali DİKİLİ, Serkan BAYRAKTAROĞLU

Haftasonu Tatilleri Çalışanları Şarj Etmekte midir? Stres, Motivasyon ve Negatif Duygusallık Açısından Bir Araştırma

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Yasemin KAYA, Tuğba DEDEOĞLU

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNİN YAŞAM TATMİNİNİ YORDAMASINDA KAMU VE ÖZEL SEKTÖR FARKLILIĞI

Dr. Mustafa BEKMEZCİ[1]
Doç. Dr. İbrahim Sani MERT[2]

Özet

Günümüzdeki hızlı teknolojik ve demokratik ilerlemeler iş yaşamında da kendini hissettirmekte ve yapılan işin yaşam tatmini üzerindeki etkisini sorgulatmaktadır. Bu çalışmada; çalışanların iş tatmininin (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) yaşam tatmini üzerindeki etkisi kamu ve özel sektör benzerliği/farklılığını ortaya koyacak şekilde ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, hem kamudaki hem de özel sektördeki çalışanların işlerinden duydukları tatminin yaşam tatmini üzerinde etkili olduğu tespit edilirken, kamu sektöründe çalışanların iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin özel sektördeki çalışanlara göre nispeten daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Kamu Sektörü, Özel Sektör

GİRİŞ

Genel olarak bir organizasyonda çalışanların tamamı insan kaynaklarını oluşturur (Aktan, 2003:227). İnsan kaynakları işletmenin hayat kaynağıdır. İşletmeler için en önemli kaynağın insan olduğu konusunda da fikir birliği oluşmuştur. İşletmede para, makine, teçhizat gibi kaynakları kullanan, planlayan, tedarik eden ve yöneten insandır. Dolayısıyla insan olmadan örgüt dolayısıyla işletme de olmaz (Genç, 2003:112). Bu nedenle çalışanların gerek iş tatmininin gerekse yaşam tatmininin yüksek olması işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Çünkü yapılan araştırmalarda iş tatmini ile yaşam tatmini arasında genelde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde iş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarının tanımı ve önemi ile etkileri ve sonuçları tartışılacaktır.

İş Tatmini Kavramı

İş tatmini işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu histir (Robbins ve Judge, 2012:77). Diğer bir anlatımla iş tatmini kişinin işindeki rolüne karşı duygusal tepkisidir (Bayrak Kök, 2006:293). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş tatmini kişinin işine karşı bireysel değerlendirmesinin veya

[1] KKK, mbekmezci14@gmail.com
[2] KHO, sanimert@gmail.com

memnuniyet derecesinin bir sonucudur. Herhangi bir iş, işin gereği olarak yapılan faaliyetlerden çok daha fazlasını ifade eder. Nitekim Bingöl (1997:270), iş tatminini işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak tanımlamıştır. Bir kişinin işinden ne kadar tatmin olduğu bireye ve işe yönelik birçok unsurun göz önünde bulundurulmasını gerektirir. Bireye yönelik unsurlar bireyin yapısı, duyguları ve düşünceleri ile ihtiyaçları ve ihtiyaçlarının şiddeti ile ilgili iken işe yönelik unsurlar ise işin kendisi, ücret, terfi imkânı, çalışma arkadaşları, yöneticilerin tutumu gibi hususları kapsar.

İş tatmini, performans, örgütsel vatandaşlık, müşteri tatmini, devamsızlık, işgücü devri, çatışma, yabancılaşma gibi birçok kavramla yakından ilgilidir. Bu kavramlar sadece bireyi değil, örgütü de direkt olarak etkilemekte ve iş tatmininin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, iş tatmini ve iş tatminsizliği konusunda yapılan araştırma sonuçlarından bazıları aşağıda özetlenmiştir:

İş tatmini ve performans arasında korelasyon bulunduğu, işinden tatmin olan bireylerin bulunduğu kuruluşların işinden tatmin olmayan bireylerin bulunduğu kuruluşlardan daha etkin olma eğiliminde olduğu (Judge ve diğerleri, 2001), iş tatmininin yüksek olması durumunda işten ayrılma oranının ve devamsızlığın azaldığı (Shalley ve diğerleri, 2000), insanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği (LePine ve diğerleri, 2002), iş tatmini ve yabancılaşma ile işgücü devri arasında yüksek bir ilişki bulunduğu (Bayrak Kök, 2006), devamlı müşterilerle ilişki içinde olan çalışanların müşterilerin memnuniyetinin kendi iş tatminlerini, tatmin olmuş çalışanların da müşteri tatminini ve sadakatini artırdığı (Koys, 2001) tespit edilmiştir.

Yukarıda verilen araştırma sonuçları ile bağlantılı olarak, iş tatmininin nihai sonucu etkilediği rahatlıkla söylenebilir. Şöyle ki; bir yönetim danışmanlık firması yaptığı bir çalışmada büyük kuruluşları yüksek moralli (çalışanların %70'inden fazlasının genel iş memnuniyeti yaşadığı) ve orta ya da düşük moralli (%70'den daha az) olarak ayırmıştır. Yüksek moralli gruptaki şirketlerin hisse senedi fiyatları %19,4 oranında artış gösterirken, orta ve düşük moralli grupta bulunan şirketlerin hisse senetlerinin artışı %10 civarında kalmıştır (Robins ve Judge, 2012: 87).

Ayrıca iş tatmininin yaşam tatminini, yaşam tatmininin de iş tatminini artırdığı belirtilmekte (Judge ve Lock, 1993), hatta Iverson (2000), iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazla olduğunu ifade etmektedir.

Yaşam Tatmini Kavramı

Yaşam tatminini, bir insanın yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olmasıdır (Haybron, 2007). Yaşam tatmini, bir kişinin kendi yaşamını

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

bütün yönleri ile değerlendirmesinin bir yansımasıdır (Diener ve diğerleri, 1999) ve kişinin yaşamdan beklentilerini, mevcut durumu ile karşılaştırmasının bir sonucu olarak ortaya çıkar (Yiğit ve diğerleri, 2011). Diğer bir anlatımla yaşam tatmini kişinin belirli bir durum karşısında değil, kendi yaşamından bir bütün olarak tatmin olmasıdır. Bu bakış açısıyla yaşam tatmini, kişinin kendi yaşam kalitesini subjektif olarak değerlendirmesidir (Marques ve diğerleri, 2007; Myers ve Diener, 1995). Yaşam kalitesi ise iyi bir fiziksel durum (physical well-being), sağlık, samimiyet, güvenlik, mutluluk ve kişinin içinde yaşadığı topluma ait olma duygularını içeren subjektif ve objektif unsurların birleşiminden oluşmaktadır (Veenhoven, 2000). Yaşam tatmini, duygusal ve bilişsel olmak üzere iki elemanı bulunan, günlük yaşamda mutluluk olarak bilinen (Çivitci, 2007; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010), öznel iyi-oluş (subjective well-being)'un bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Pavot ve Diener, 1993).

Yetişkinler için yüksek yaşam tatmininin kişilerarası ilişkiler (intrapersonal), kişinin kendi iç dünyası (interpersonal), işi, fiziksel ve psikolojik sağlığı ile eğitim durumundaki olumlu çıktılarla ilgili olduğu belirtilmiştir (Marques ve diğerleri, 2007). Yapılan çalışmalarda da insanların istek veya arzuları ile mevcut durumları arasında ne kadar fazla aykırılık varsa yaşam tatmininin o kadar düşük olduğu görülmüştür (Lavallee ve diğerleri, 2006). Yaşam tatmininin belirlenmesinde iş tatmininin, kişinin geçmişe dönük pişmanlıklarının ve boş zamanlarında yaptığı faaliyetlerinin de büyük bir öneme sahip olduğu görülmüştür (Akın, 2008). Nitekim Diener ve arkadaşları (2003), bireyin istekleri ile başarıları arasında ne kadar uyum varsa yaşam tatmininin o kadar arttığını belirtmiştir.

Yapılan çalışmalarda; yaşam tatmininin bazı sosyo-demografik değişkenlerle de ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunlar arasında, gelir düzeyi (Diener ve diğerleri, 1993; Myers ve Diener, 1995; Bowman, 2000), kültür (Oishi, 2006), medeni durum (Dockery, 2005), iş tatmini (Rice ve diğerleri, 1980; Tait ve diğerleri, 1989; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Keser, 2005; Saldamlı, 2008; Aşan ve Erenler, 2008; Yiğit ve diğerleri, 2011), kişilik özelliği ve değerleri (Perrone, 2007), bireyin işletme içindeki hiyerarşik kademede bulunduğu mevki (Dockery, 2005; Yiğit ve diğerleri, 2011), sosyal destek (Dockery, 2005; Baş, 2011), eğitim düzeyi (King, 1987) sayılabilir. Bu araştırmaların neticesinde elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır: Gelir düzeyinin yaşam tatminini yükseltmediği, kültürlere göre yaşam tatmininin farklılık gösterdiği, bireyci toplumlardaki kişilerin yaşam tatmininin toplulukçu kültürlere göre daha fazla olduğu, evli olma durumunun yaşam tatminini artırdığı, boşanmış kişilerin yaşam tatmininin diğer kişilere göre düşük olduğu, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında genelde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu, bireylerin kişilik özelliklerinin, duygusallığının ve değerlerinin dikkate alınması gerektiği, kişilerin hiyerarşik kademede mevkileri yükseldikçe yaşam

tatmininin arttığı, sosyal desteğin yaşam tatminini artırdığı, eğitim düzeyinin etkisinin bulunmadığı görülmüştür.

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Sorunsalı

Günümüzde bilimsel ve teknolojik alanda yaşanan hızlı değişim ve ilerlemeler çalışanların yaşamını değiştirmektedir. Değişen yaşam koşulları, bireyler üzerinde, her alanda olduğu gibi iş yaşamında da etkili olmakta ve çalışanların yaptıkları işten duydukları tatmini etkilemektedir. İş değişkenliğinin en belirgin yansımasının yaşandığı ayrım ise kamu ve özel sektör farklılığında ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların iş tatminlerinin öznel iyi oluş seviyelerini etkilediği ve bu etkilenmenin kamu ve özel sektöre göre ne derece farklılaştığının belirlenmesi bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahse konu öznel iyi oluş seviyesinin en önemli göstergesi yaşamdan duyulan tatmindir. Bu nedenle yapılan araştırmanın temel sorusu:

"Çalışanların iş tatmininin yaşam tatminlerini yordaması kamu ve özel sektöre göre farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki farklılığın mevcut durumu ile ortaya konması maksadıyla betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin ölçülmesi için iş tatmini ve yaşam tatmini ölçüm araçları kullanılmıştır. Araştırmanın iş tatmini değişkenini ölçebilmek maksadıyla, Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen Türkçe çevirisi Ergin (1997), geçerlik ve güvenirlik çalışması Toker (2007) tarafından yapılan iş tatmin ölçeğinin "işin kendisinden duyulan tatmin" boyutunu ölçen dört madde kullanılmıştır. Yaşam tatmininin ölçülmesinde ise Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) tarafından geliştirilen beş maddeli yaşam tatmini ölçeği (SWLS) kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerine yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizleri yapılmış, işin kendisinden duyulan tatminin yaşam tatmini üzerindeki etkisini ve bu etkinin sektörlere (kamu ve özel) göre farklılığını belirlemede yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Katkısı

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların iş alanında çalışan bireylerin davranışlarına odaklandığı dikkate alındığında ve bu davranışların da çalışanların işlerinden duydukları tatmin ile genel olarak yaşamlarından duydukları tatminden etkilendiği düşünüldüğünde, örgütsel davranış araştırmalarında "iş tatmini" ve "yaşam tatmini" yüksek önem derecesine sahip iki husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerek akademisyenler gerekse uygulamacılar olarak iş yaşamındaki yöneticiler, çalışanların iş tatminlerinin yaşam tatminlerini ne derece etkilediğini bilmeleri, iş hayatının yaşamın bütünlüğü üzerindeki etkisinin farkında olmalarına

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

katkıda bulunacak ve bu yönde artan farkındalık bu iki değişkeni daha yakından araştırma ve takip etme gerekliliğini ortaya çıkaracaktır.

Diğer taraftan, Türkiye'nin her alanda olduğu gibi iş yaşamında da hızla gelişmekte olan bir ülke olduğu ve bu gelişmede özel sektörün payı dikkate alındığında; kamu ve özel sektör arasındaki farklılıkların belirlenmesi ve varsa olumlu farklılıkların diğer sektöre de yansıtılması hem akademisyenlerin hem de her seviyedeki yöneticinin ülkemizin gelişmesine katkı sağlaması açısından faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırmada ölçülen temel değişkenlerden birisi olan "yaşam tatmini" çalışanların genel yaşam tatminini ölçmeye yönelik olup ilgili yazında da kabul edildiği gibi "öznel iyi oluşun" temel belirleyicisidir. Bu nedenle Diener ve arkadaşları (1985) tarafından genel olarak yaşam tatmininin belirli kriterler verilmeden bireysel bazda ölçülebilmesi maksadıyla geliştirilen ölçeği tercih edilmiştir. Bu bağlamda, çalışanların iyi oluş seviyelerinin de bir göstergesi kabul edilen genel yaşam tatminine odaklanılmıştır.

İş tatmininin farklı boyutlarda ölçüldüğü düşünüldüğünde ise, araştırmada sadece işin kendisinden duyulan tatmin boyutu ele alınmıştır. Bunun nedeni ise aynı yaşam tatminin ölçülmesindeki genel yaklaşımla, iş tatminin en önemli boyutunun işin kendisinde duyulan tatmin olduğu ve bu boyutun iş tatminini genel olarak gösterdiği kabul edilmiştir.

Bu iki temel araştırma boyutu birçok demografik faktör açısında incelenebilir olsa da, yapılan bu araştırmada özel ve kamu sektörü arasındaki farka odaklanılarak bulgular bu açıdan değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Örneklem

Araştırma, Ankara'da konuşlu kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren 11 organizasyonun toplam 404 çalışanından oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Bu kapsamda, elektronik olarak hazırlanan anket formu bahse konu organizasyonlardaki çalışanlara e-posta ile gönderilmiştir. Gönderilen anketlerin çalışanlara dağıtılması, ilgili organizasyonun İnsan Kaynakları yöneticileri veya bu işle ilgilenen birimlerinden birer sorumlu personel ile önceden koordine edilmek suretiyle, sağlanmıştır. Araştırmaya katılanların 174'i kamu 230'u özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin ölçülmesi için iş tatmini ve yaşam tatmini ölçüm araçları kullanılmıştır. Araştırmanın iş tatmini değişkenini ölçebilmek maksadıyla, Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen, Türkçe çevirisi Ergin (1997), geçerlik ve güvenirlik çalışması

Toker (2007) tarafından yapılan iş tatmin ölçeğinin "işin kendisinden duyulan tatmin" boyutunu ölçen dört madde kullanılmıştır. Bu ölçek 5'li Likert tipi olup ölçüm, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Yaşam tatmininin ölçülmesinde ise Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen beş maddeli yaşam tatmini ölçeği (SWLS) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 7'li Likert tipi olup katılımcıların algısını, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Tamamen Katılıyorum şeklinde ölçmektedir.

Geçerlik ve Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan, İş Tatmini (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) ve Yaşam Tatmini ölçeklerinin geçerliliğinde, AMOS 6.0 yazılımı kullanılmış, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin (CFI, IFI ve NFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

Tablo 1: İş-Yaşam Dengesi (Tek Boyutunun) Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	ΔX2	df	ΔX2/df	RMSEA	NFI	RFI	IFI	CFI
İş Tatmini Ölçeği (İşin kendisinden duyulan tatmin boyutu)	17,190*	2	8,595	,155	,982	,912	,984	,984
Yaşam Tatmini Ölçeği	20,869*	5	4,174	,100	,972	,917	,979	,979

Not: ΔX2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, CFI = Comparative Fit Index, IFI =Incremental Fit Index, NFI= Normed Fit Index.

*p<0,001.

İş Tatmini (İşin Kendisinden Duyulan Tatmin Boyutu) ve Yaşam Tatmininin Birbiriyle Korelasyonuna İlişkin Bulgular

Araştırmada öncelikle çalışanların iş tatmini (İşin kendisinden duyulan tatmin boyutu) algıları ile yaşam tatmini algıları arasında bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu maksatla iki araştırma değişkeni arasında korelasyon olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo 2'de de görüldüğü üzere hem kamu sektörü hem de özel sektör çalışanları açısından iş tatmini ve yaşam tatmini istatistiki olarak, 0.01 anlamlılık seviyesinde birbiriyle ilişkilidir. Bu ilişkinin yönü bir sonraki başlık altında regresyon analizleri ile detaylı olarak araştırılmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 2: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Korelasyonu (Kamu ve Özel Sektör Örneklemleri)

	Kamu Sektörü Yaşam Tatmini	Özel Sektör Yaşam Tatmini
İş Tatmini	,469**	,416**

** *0.01 seviyesinde anlamlı*

Kamuya ve Özel Sektöre İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında; çalışanların iş tatmininin (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) yaşam tatminleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sorusu kapsamında, toplam üç ayrı regresyon modeli oluşturulmuştur. Bunlardan ilki çalışanların kamu ve özel sektörde çalışması dikkate alınmaksızın toplu olarak değerlendirildiği modeldir. Bu modelle genel olarak çalışanlar açısından iş tatmininin yaşam tatminini yordayıp yordamadığı açıklanmaya çalışılmıştır. Müteakiben (birinci model anlamlı olduğu için) sırasıyla kamudaki ve özel sektördeki çalışanların ayrı ayrı iş tatminlerinin yaşam tatminleri üzerindeki etkisini, daha doğru bir ifadeyle, işin kendisinden duyulan tatminin yaşam tatminini ne derece açıkladığını belirlemeye yönelik iki ayrı regresyon modeli daha kurulmuştur. Bahse konu üç model Tablo 3'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre çalışanların iş tatminlerindeki (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) değişim, çalışanların yaşam tatminlerindeki değişimin; genel için (kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan) %18'sini, kamu sektörü için %22'sini ve özel sektör için de %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizleri neticesinde her üç modelde de çalışanların iş tatminleri yaşam tatminleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0.000<0.05$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon Modelleri			
Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**Model**	**Elde Edilen Model**
Yaşam Tatmini	İş Tatmini (İşin kendisinden duyulan tatmin)	Genel	11,665 + 0,526 X İş Tatmini
		Kamu	11,422 + 0,556 X İş Tatmini
		Özel	11,648 + 0,520 X İş Tatmini

Model Ozetleri				
Model	**R**	**R2**	**Düzeltilmiş R2**	**Tahminin Standart Hatası**
Genel	,430	,185	,182	6,08963
Kamu	,469	,220	,215	5,96311
Özel	,416	,173	,169	6,14505

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada çalışanların iş tatmini (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) algıları ile yaşam tatmini algıları arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkinin kamu ve özel sektör açısından ne derece değiştiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Günümüzde her alanda yaşanan hızlı teknolojik ve demokratik gelişmeler çalışma yaşamında da etkilerini göstermektedir. Yakın zamanda başlayan ve iş yaşamı ve özel yaşam ayrımını sorgulayan düşünceden hareket edilirse, iş yaşamının yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu, yaşamı iş ve özel şeklinde ayırmanın yanlışlığı giderek daha belirgin ve kabul edilir olmuştur. Bu çerçevede, iş yaşamından daha dar bir ifade ile yapılan işten duyulan tatminin yaşam tatmini üzerindeki etkisi daha çok sorgulanır bir hale gelmiştir.

Örgütsel davranış açısından ele alındığında ise yukarıdaki yaklaşım ışığında, yaşam tatminini yordayan değişkenlerin üzerine daha fazla durulacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu kapsamda yapılan çalışmanın; yaşamında bir bütün olan insanın, yaşamdan duyduğu tatmini, günlük zamanının çoğunu geçirdiği, diğer bir ifadeyle yaşamının zamansal açıdan büyük bir kısmını oluşturan, yaptığı işle ilişkilendirmesi önemlidir.

Ayrıca, kamu ve özel sektör arasındaki ayrımın da giderek şeffaflaştığı, bu iki ayrı sektördeki uygulamaların ve bu uygulamalar neticesinde elde edilen sonuçların birbiriyle kıyaslandığı durumlarda da artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu açıdan, yapılan bu çalışmanın bir yandan iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ön plana çıkartırken diğer yandan da bu ilişkiyi kamu ve özel sektör bazında incelemesinin de önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının yaptıkları işten duydukları tatmin yaşam tatminlerinin seviyesini açıklayıcı niteliktedir. Kamu ve özel sektörün karşılaştırması yapıldığında, kamu çalışanlarında bu etkinin nispeten daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun, kamuda özel sektöre göre; iş seçimi, rotasyon, iş değiştirme vb. unsurlardaki düşüklüğün etki edebileceği düşünülebilir. Ancak, genel bir sonuca varılabilmesi için konu ile ilgili daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Kamu çalışanlarının özel sektöre göre daha uzun vadeli bir istihdam içerisinde olması, iş güvencelerinin özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olması neticesinde, yaptıkları işte işin kendisinden duyulan tatminin (özel sektörde işi bulabilmek bile başlıca bir tatmin faktörü olabilir) nispeten daha ön plana çıktığı söylenebilir.

Gelecek çalışmalar açısından, daha farklı ve büyük örneklemlerde araştırma yapılması ve iş tatminin işin kendisinden duyulan tatmin haricindeki diğer boyutlarının da dahil edilerek tekrarlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Akın, M. (2008). "Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri", Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. (25-2): 141-170.

Aktan, Ç.C. (2003). Değişim Çağında Yönetim, Sistem: İstanbul.

Aşan, Ö ve Erenler, E. (2008). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", SDÜ, İİBF Dergisi. (13-2): 203-216.

Bayrak Kök, S. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. (20-1): 291-317.

Bingöl, D. (1997). Personel Yönetimi, 3.b., Beta: İstanbul.

Baş, A.U. (2011). "Investigating Levels and Predictors of Life satisfaction among Prospective Teachers", Eurasian Journal of Educational Research. (44, Summer): 71-88.

Bowman, S. (2000). "Career Success and Life Satisfaction for Female and Male Healthcare Managers", Hospital Topics. (78-3): 5-11.

Çivitci, A. (2007). "Çokboyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları", Eurasian Journal of Educational Research. (26): 51-60.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). "The Satisfaction With Life Scale", Journal of Personality Assessment. (49): 71-75.

Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L. ve Diener, M. (1993). "The relationship between income subjective well-being: Relative or absolute?", Social Indicatos Research. (28): 195-223.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. ve Smith, H.L. (1999). "Subjective well-being: Three decades of progress", Psychological Bulletin. (125-2): 276-302.

Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R.E. (2003). "Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life", Annual Review of Psychology. (54): 403-425.

Dockery, M. (2005). "Happiness, life satisfaction, and the role of work: Evidence from two Australian surveys", http://www.melbourneinstitute.com (Erişim tarihi: 18/05/2013).

Ergin, C. (1997). "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Türk Psikoloji Dergisi. (12-39): 25-36.

Eryılmaz, A., ve Öğülmüş, S. (2010). "Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli", Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. (11-3): 189-203.

Genç, N. (2003). Başarı Bedel İster, Timaş: İstanbul.

Haybron, D. (2007). "Life Satisfaction Ethical Reflection and the Science of Happiness", Journal of Happiness Studies. (8-1): 99-138.

Iverson, R.D. ve Maguire, C. (2000). "The realtionship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community", Human Relations. (53-6): 807-839.

Judge, T.A. ve Locke, E.A. (1993). "Effect of Dysfunctional Thought Process on Subjective Well-Being and Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology. (78-3): 475-490.

Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. ve Patton, G.K. (2001). "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Quantitative Review", Psychological Bulletin. (127-3): 376-407.

Keser, A. (2005). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", Çalışma ve Toplum. (4): 77-95.

King, W. (1987). "Comparison of Job Satisfaction, life satisfaction, and performance of overeducated and other workers", Journal of Social Psychology. (125-5): 421-434.

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): 101-114.

Lavallee, F.L., Hatch, P.M., Michalos, A.C. ve McKinley, T. (2006). "Development of the contentment with life assessment scale (CLAS): Using daily life experiences to verify levels of self-reported life satisfaction", Social Indicators Research. (83): 201-244.

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): 52-65.

Marques, S.C., Pais-Ribeiro, J.L. ve Lopez, S.J. (2007). "Validation of a Portuguese Version of the Students' Life Satisfaction Scale", Applied Research in Quality of Life. (2): 83-94.

Meydan, C. H. ve Harun Ş. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.

Myers, D.G. ve Diener, E. (1995). "Who is happy?", Psychological Science. (6): 10-19.

Oishi, S. (2006). "The concept of life satisfaction across cultures: An IRT analysis", Journal of Research in Personality. (40): 411-423.

Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. (2009). "Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi. (33, Temmuz-Aralık): 69-99.

Pavot, W. ve Diener, E. (1993). "Review of the Satisfaction with Life Scale", Psychological Assessment. (5-2): 164-172.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Perrone, K. (2007). "Relationships between parental attachment, work and family roles, and life satisfaction", Career Development Quarterly. (55-3): 237-248.

Rice, R.W., Near, J. ve Hunt, R. (1980). "The job satisfaction – Life satisfaction Relationships: A Review of Emprical Research", Basic and Applied Social Psychology. (1-1): 37-64.

Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012). Örgütsel Davranış, Ed.: İnci Erdem, Nobel: Ankara.

Saldamlı, A. (2008). "Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi. (XXV-2): 693-719.

Schneider, B., Dachler, H.P. (1978), "A note on the stability of the job descriptive index", Journal of Applied Psychology. (63-5): 650-653.

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): 215-223.

Tait, M., Padgett, M.Y. ve Baldwin, T.T. (1989). "Job and life satisfaction: A reevulation of the strength of the relationship and gender effects as a function of date of the study", Journal of Applied Psychology. (74-3): 502-507.

Toker, B. (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", Doğuş Üniversitesi Dergisi. (8-1): 92-107.

Veenhoven, R. (2000). "The four qualities of life: Ordering concepts and measures of the good life", Journal of Happiness Studies. (1): 1-39.

Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M.E. (2011). "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", Polis Bilimleri Dergisi. (13-3): 1-18.

ÖRGÜTLERDE FİZİKSEL AKTİVİTE VE SAĞLIKLI BESLENME UYGULAMALARININ MASA BAŞINDA ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNİN DEĞERLEMESİ

Öğr. Gör. Dr.Burcu GÜVEN [1]

Özet

Araştırmanın temel amacı örgütlerde masa başında çalışanlara yönelik olarak sunulan fiziksel aktivite ve sağlıklı beslenme hizmetlerinin masa başında çalışanların iş tatminine olan etkisini değerlendirmektir. Araştırmanın ana amacı kapsamında 5 adet ana araştırma sorusu belirlenmiş ve araştırmanın bağımsız değişkenlerinin araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş tatminine olan etkisi regresyon analiziyle değerlendirilmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul bölgesinde yer alan küçük ölçekli işletmelerde çalışan masa başında çalışanlardan elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fiziksel aktivite, iş tatmini, masa başında çalışanlar, sağlıklı beslenme

1.GİRİŞ

İşletmeler üretim işletmelerinden hizmet işletmelerine kaymakta, işyerleri de ofis düzenini almaktadır. Ofislerde çalışanlar fiziksel emeklerinden ziyade zihinsel emeklerini masa başında kullanmaktadırlar. Yeni dönem ofis çalışanları masa başında uzun süre hareketsiz olarak çalışmalarından dolayı çalışanlarda yeni fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkmaya başlamıştır. Örgütler çalışanların daha fazla zihin kullanmak zorunda olmalarını, masa başında hareketsiz daha fazla zaman geçirmek zorunda kalmalarını çalışan sağlığı ile ilgili faaliyetleri yürütürken dikkate almaları gerekir. Diğer bir taraftan medikal alanlarda yaşanan gelişmeler, yeni ortaya çıkan sağlık sorunları sağlık hizmetlerini farklılaştırmakta sağlığa yeni bir bakış açısı getirmektedir. Artık sağlığı korumak terimi yerini sağlığı geliştirmeye bırakmaktadır. Çalışanların işyerinde geçirdikleri süre dikkate alındığında sağlık bilimleri ile yönetim, örgütsel davranış gibi bilimlerden faydalanılarak çalışanların iş tatmini arttırılabilir. İş tatmini, örgütün başarısını sağlayan faktörlerin başında gelen kısaca çalışanların işlerini benimseme olarak ifade edebileceğimiz örgütlerin çözmesi gereken en temel sorunlardan birisidir.

Fiziksel aktivite ve sağlıklı beslenme uygulamaları yabancı literatürde "worksite health promotion" olarak adlandırılmakta, işyerinde çalışanların sağlığını geliştirmeye yönelik uygulamalar arasında yer almaktadır (Güven, 2013; 38-40). Örgütlerde bu hizmetlerin daha etkin uygulanabilir hale getirilebilmesi için işyerinde

[1] Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, burcuguven@beykoz.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

çeşitli düzenlemeler ve masa başında çalışanlara yönelik yönlendirme faaliyetleri yürütülebilmektedir.

2.ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacına yönelik olarak görgül bir yöntem izlenerek araştırma verileri daha önce kullanılmış ve geliştirilmiş olan iki ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Bu ölçeklerden ilki Joseph J. Mazzola tarafından 2010 yılında doktora tezinde geliştirilmiş olan "İşyeri beslenme ve fiziksel aktivite iklimi" ölçeğidir. Bu ölçekte yaklaşık 23 değişken yer almakta ve bu değişkenler 1'den 5'e kadar olan bir Likert değerlendirilmesine tabi tutulmaktadır (Mazzola, 2010: 70) . İkinci ölçek ise Brayfield ve Rothe (1951)tarafından geliştirilen ve daha sonraları sıklıkla uygulanan 5 değişkenden oluşan "İş Tatmini Endeksidir" (Özkırış, 2012: 60).

2.1.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı örgütlerde masa başında çalışanlara yönelik olarak sunulan fiziksel aktivite ve sağlıklı beslenme hizmetlerinin masa başında çalışanların iş tatminine olan etkisini değerlendirmektir. Araştırmanın temel amacı 5 adet alt amaca ayrılmış ve her bir alt amacın alt bağımlı değişkenlere etkisi ile birlikte ortaya 25 adet alt amaç ortaya çıkmıştır.

2.2.Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı kapsamında görgül bir yöntem izlenerek araştırma verileri daha önce kullanılmış ve geliştirilmiş olan iki ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Bu ölçeklerden ilki Joseph J. Mazzola tarafından 2010 yılında doktora tezinde geliştirilmiş olan "İşyeri beslenme ve fiziksel aktivite iklimi" ölçeğidir. Bu ölçekte yaklaşık 23 değişken yer almakta ve bu değişkenler 1'den 5'e kadar olan bir Likert değerlendirilmesine tabi tutulmaktadır (Mazzola, 2010: 70). İkinci ölçek ise Brayfield ve Rothe (1951)tarafından geliştirilen ve daha sonraları sıklıkla uygulanan 5 değişkenden oluşan "İş Tatmini Endeksidir" (Özkırış, 2012: 60).Ölçeklerde yer alan değişkenler aşağıdaki gibi alt bağımsız değişkenler ve alt bağımlı değişkenler olarak gruplara ayrılmıştır. Veri analizi aşamasında araştırmanın her bir bağımsız değişkeninin her bir alt bağımlı değişkene olan etkisi incelenmiştir.

Şekil1: Araştırmanın Modeli

Bağımsız Değişkenler	→	Bağımlı Değişken
Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme		İş Tatmini
Bağımsız Değişken$_1$: İşyeri ortamının sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite için uygunluğu		Bağımlı Değişken$_1$: Mevcut işimden oldukça memnunum
Bağımsız Değişken$_2$:İşletmenin sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme		Bağımlı Değişken$_2$:Çoğu zaman işimi severek yaparım
Bağımsız Değişken$_3$: İşletmenin fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme		Bağımlı Değişken$_3$:İşyerindeyken zaman geçmek bilmiyor
Bağımsız Değişken$_4$: İşletme çalışanlarının fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme		Bağımlı Değişken$_4$:İşimden gerçekten keyif alıyorum
Bağımsız Değişken$_5$: İşletme çalışanlarının sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme		Bağımlı Değişken$_5$:İşimi oldukça tatsız buluyorum

2.3.Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesi ofis ortamında masa başında çalışanlardır. Bu kapsamda iş tatmini probleminin küçük ölçekli işletmelerde daha yaygın bir problem olacağı yargısına varılmış ve küçük ölçekli işletmelere ulaşılarak yargısal örnekleme kullanılmıştır. Çalışanların 50-200 kişi arasında olduğu bu işletmelerin yöneticilerinin yönlendirmesiyle diğer işletmelere ulaşılmış ve toplamda 234 geçerli anket dönüşü sağlanmıştır.

2.4.Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin güvenilirlik değeri 0,933 olarak belirlenmiştir. Değer 1.00'a yaklaştıkça ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Karasar, 2009:148). Dolayısıyla buradan hareketle ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Şekil2: Ölçeğin güvenilirliliği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,933	23

Analizin sonraki aşamasında regresyon analizine başvurulmuştur. Ölçeğin çok sayıdaki değişkenleri arasında kurulan ilişkisel modelin anlamlı olup olmadığı yargısına varılmaya çalışılmıştır. Burada anlamlılık kriteri $p<0.05$'den küçük olduğu takdirde hipotez kabul edilmiştir.

3. SONUÇ

H1: İşyeri Ortamının sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite için uygunluğu ile çalışanların iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

H1.1.: İşyeri ortamının sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite için uygunluğu ile çalışanların mevcut işinden oldukça memnun olmaları arasında bir ilişki vardır.

H1.2.: İşyeri ortamının sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite için uygunluğu ile çalışanların çoğu zaman işini severek yapması arasında bir ilişki vardır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

H1.3.: İşyeri ortamının sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite için uygunluğu ile işyerindeyken çalışanlar için zaman geçmek bilmemesi arasında bir ilişki vardır

H1.4.: İşyeri ortamının sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite için uygunluğu ile çalışanların işinden keyif alması arasında bir ilişki vardır.

H1.5.: İşyeri ortamının sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite için uygunluğu ile çalışanların işini oldukça tatsız bulması arasında bir ilişki vardır.

H2: İşletmenin sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

H2.1.: İşletmenin sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların mevcut işlerinden oldukça memnun olmaları arasında bir ilişki vardır.

H2.2.: İşletmenin sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların çoğu zaman işini severek yapması arasında bir ilişki vardır.

H2.3.: İşletmenin sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile işyerindeyken çalışanlar için zaman geçmek bilmemesi arasında bir ilişki vardır.

H2.4.: İşletmenin sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile işyerindeyken çalışanların işlerinden keyif almaları arasında bir ilişki vardır.

H2.5.: İşletmenin sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile işyerindeyken çalışanların işlerini oldukça tatsız bulmaları arasında bir ilişki vardır.

H3: İşletmenin fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

H3.1.: İşletmenin fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların mevut işlerinden oldukça memnun olmaları arasında bir ilişki vardır

H3.2.: İşletmenin fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların çoğu zaman işlerini severek yapmaları arasında bir ilişki vardır.

H3.3.: İşletmenin fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işyerindeyken zaman geçmek bilmemesi ile ilişkisi yoktur.(p=0.126)

H3.4..: İşletmenin fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işlerinden gerçekten keyif almaları arasında bir ilişki vardır.

H3.5.: İşletmenin fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işlerini oldukça tatsız bulmaları arasında bir ilişki yoktur.(p=0.063)

H4: İşletme çalışanlarının fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

H4.1.: İşletme çalışanlarının fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların mevcut işlerinden oldukça memnun olmaları arasında bir ilişki vardır.

H4.2.: İşletme çalışanlarının fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların çoğu zaman işlerini severek yapmaları arasında bir ilişki vardır.

H4.3.: İşletme çalışanlarının fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işyerindeyken zaman geçmek bilmemesi ile ilişkisi yoktur.(p=0.839)

H4.4.: İşletme çalışanlarının fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işlerinden gerçekten keyif almaları arasında bir ilişki vardır.

H4.5.: İşletme çalışanlarının fiziksel aktiviteye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işlerini oldukça tatsız bulmaları arasında ilişki vardır.

H5: İşletme çalışanlarının sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

H5.1.: İşletme çalışanlarının sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların mevcut işlerinden oldukça memnun olmaları arasında bir ilişki vardır.

H5.2.: İşletme çalışanlarının sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların çoğu zaman işlerini severek yapmaları arasında bir ilişki vardır

H5.3.: İşletme çalışanlarının sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile işyerindeyken çalışanlar için zaman geçmek bilmemesi ile ilişkisi yoktur.(p=0.069)

H5.4.: İşletme çalışanlarının sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işlerinden gerçekten keyif almaları arasında bir ilişki vardır.

H5.5.: İşletme çalışanlarının sağlıklı beslenmeye verdiği önem ve yönlendirme ile çalışanların işlerini oldukça tatsız bulmaları arasında bir ilişki vardır.

KAYNAKLAR

Güven, B. (2013), Masa Başında Çalışanların Sağlığı, Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme İle İlgili Yönetsel Faktörlerin Bilişim Sektöründe Masa Başında Çalışanların Sağlığına Etkilerinin Değerlemesi. İstanbul: Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu Yayınları.

Karasar, N.(2009), Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

Mazzola, J.J. (2010). Workplace nutrition and exercise climate: scale development and preliminary model test. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Florida: Güney Florida Üniversitesi.

Özkırış, B. , Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: BİR ÖRNEK OLAY ÇALIŞMASI

Dr. Ali DİKİLİ[1]
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU[2]

Özet

İşgörenler, psikolojik sözleşme unsurlarının ihlâl edildiğini düşündüklerinde, bu durum onların iş tatmini gibi bazı tutum ve davranışlarını etkileyerek değişik örgütsel sonuçları doğurma potansiyeli taşımaktadır. Dolayısıyla; psikolojik sözleşme ve onun ihlâli; örgütlerde insan kaynakları yönetiminin dikkate alması gereken unsurlardan biri haline gelmektedir. Psikolojik sözleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiler, yazında, insan kaynakları yönetimi perspektifinden ve özellikle kamu örgütleri bağlamında yeterince araştırılmamıştır. Bu çalışma ile psikolojik sözleşme kavramı ile iş tatmini kavramı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışmada ayrıca, bu kavramların işgörenlerin seçilmiş bazı demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadıkları da ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: Psikolojik sözleşme, psikolojik sözleşme ihlâli, iş tatmini, insan kaynakları yönetimi, kamu örgütleri

GİRİŞ

Örgütsel yaşamda işgörenlerin örgüt yetkilisi veya işverenleri ile imzaladıkları sözleşmeler ve yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri açıkça belirten yazılı metinler ve mevzuat vs.nin yanı sıra açıkça ifade edilmeyen hususlar da önemlidir. İşgören ile örgütü/işvereni arasında imzalanan yazılı sözleşmelere dayalı unsurlardaki boşluk ve belirsizlikler, işgörenlerin tutum ve davranışlarını açıklamakta yetersiz kalınca yazında psikolojik sözleşme kavramı öne çıkmıştır (Mimaroğlu, 2008: 48).

Psikolojik sözleşme kavramı, işgörenlerin işverenlerine/örgütlerine karşı ve işverenlerin/örgütlerin işgörenlerine karşı yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülüklere dair işgörenlerin sahip olduğu algılara işaret etmektedir. İşgörenler, psikolojik sözleşme unsurlarının ihlâl edildiğini düşündüklerinde, bu durum onların bazı tutum ve davranışlarını etkileyerek değişik örgütsel sonuçları doğurma potansiyeli taşımaktadır. Dolayısıyla; psikolojik sözleşme ve onun ihlâli; örgütlerde dikkate alınması gereken unsurlardan biri haline gelmektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlâl edilmesi durumunda işgörenlerin verdikleri yaygın tepkilerden biri iş tatminidir.

[1] Ekonomi Bakanlığı, alidikili@gmail.com
[2] Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, serkanb@sakarya.edu.tr

Araştırmanın sorunsalı: Bu çerçevede araştırmanın temel sorunsalı işgörenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu çalışma ile psikolojik sözleşme kavramı (ve onun alt boyutları olan işlemsel psikolojik sözleşme ve ilişkisel psikolojik sözleşme) ile iş tatmini kavramı (ve onun alt boyutları olan içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini) arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Yöntem: Araştırma, Ankara'da bir kamu örgütünde örnek olay yöntemine göre gerçekleştirilmiş ve 431 adet işgörenin anket sorularına verdiği cevapların nicel yöntemler ile analizi ve 22 adet işgören ile yapılan mülakatların nitel yöntemle (içerik analizi) analizi yoluyla sonuçlara ulaşılmıştır.

Katkı: Psikolojik sözleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiler kamu örgütleri bağlamında yeterince araştırılmamış olduğundan yazına bu yönüyle katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Kapsam: Araştırmanın temel sorunsalı bağlamında kapsamı şudur: Araştırmada bir yandan; psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş tatmini (içsel/temel, dışsal, genel ve toplam iş tatmini) seviyeleri arasındaki ilişkilere; diğer yandan; bu kavramların belirlenen demografik verilere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medenî durum, örgütteki statü, günlük ortalama fiilî çalışma süresi, kamu sektöründeki hizmet süresi, halen çalışılan örgütteki hizmet süresi ve istihdam garantisi) göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik alt problemler oluşturulmakta ve ortaya çıkan bulgular yorumlanmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bulgular

Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevapların istatistiksel yöntemlerle analizi ile ortaya konan detaylı sonuçlardan kapsayıcı olabilecek birkaçı şunlardır:

İşgörenlerin işlemsel psikolojik sözleşme düzeyleri ile içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini, genel iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyleri arasında ters yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkiler vardır. İşgörenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyleri ile içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler vardır. İlişkisel psikolojik sözleşme düzeyi ile genel iş tatmini düzeyi arasında ise düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algı düzeyleri ile içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini, genel iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler vardır. İşgörenlerin işlemsel psikolojik sözleşme, ilişkisel psikolojik sözleşme ve algıladıkları psikolojik sözleşme ihlâli düzeyleri; içsel/temel iş tatmini düzeylerinin %34'ünü; dışsal iş tatmini düzeylerinin %41'ini; genel iş tatmini düzeylerinin %14'ünü ve toplam iş tatmini düzeylerinin %37'sini açıklamaktadır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Sonuçlar

Günümüzde örgütlerde işgören ile işveren/örgüt arasında yapılan biçimsel sözleşmeler söz konusu tarafların yükümlülüklerini düzenlemekte ve açıklamakta yetersiz kalmaktadır. İşgörenler işverenlerinden/örgütlerinden, istihdam sözleşmelerindeki yazılı unsurlar ve ilgili yasal düzenlemelerin dışında bir takım beklentilere de sahip olmaktalar ve bunları çoğu zaman ifade etmemektedirler. Bu beklentiler örgütte yaşanan tekil deneyimler neticesinde oluşmamakta; daha ziyade, pek çok yönetici veya işveren ile kurulan ilişkiler neticesinde yaşanan deneyimler sonucunda yıllar süren uzun bir süreçte oluşmaktadır. Yine, bu sözleşmenin unsurları/içeriği de yıllar içinde değişebilmekte ve karşımıza "dinamik" bir psikolojik sözleşme kavramı çıkmaktadır.

Psikolojik sözleşme kavramı pek çok alt ayrıma tabi tutulabilse de yazında en çok kabul edilen ayrım işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme ayrımıdır. İşlemsel psikolojik sözleşme daha çok maddî unsurlara dayalı, kısa süreli ve öngörülebilir yükümlülükleri ifade eder iken ilişkisel psikolojik sözleşme uzun süreli, belirsiz ve sosyal ihtiyaçları da içeren yükümlülükleri ifade etmektedir. İşgörenlerin psikolojik sözleşmelerinde aslında her iki unsur da birlikte bulunmaktadır. Bu çalışmada görüldüğü üzere, işlemsel psikolojik sözleşme unsurları, işgörenlerin psikolojik sözleşmelerinde önemli bir yer tutmaktadır.

İşgörenin zihninde var olan psikolojik sözleşme unsurlarının yerine getirilmemesi karşımıza psikolojik sözleşme ihlâli kavramını çıkarmaktadır. Etkileri çoğu zaman uzun süreli olabilecek olan psikolojik sözleşme ihlâllerine her işgören farklı düzeyde tepki verebilmekte olduğundan bu kavramın her bir işgören ile temas kurularak ayrı ayrı anlaşılmaya çalışılması önemlidir. Psikolojik sözleşme ihlâlleri sonucunda özellikle işgörenlerin tutum ve davranışlarında örgütün çıkarları aleyhine değişmeler meydana gelebilmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin değişen tutum ve davranışlarına; işten ayrılma niyetinin artması, işe devamın azalması, örgütsel bağlılığın azalması ve iş tatmininin azalması örnek olarak verilebilir. Bu durum örgütte insan kaynağının yeterince etkin kullanılmaması anlamına gelmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlâlinin işgören tutum ve davranışları bağlamında çok önemli bir sonucunu ifade eden iş tatmini, işgörenin psikolojik sözleşmesi anlamındaki beklentilerinin ne kadar karşılandığına da işaret etmekte olup iş ile psikolojik sözleşmenin uyuşması daha yüksek iş tatmin düzeylerine neden olmaktadır.

Nitekim; bu araştırmada da işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algı düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri (içsel/temel, dışsal, genel ve toplam iş tatmini düzeyleri) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Öte yandan; günümüzde örgütlerde "personel yönetimi" anlayışı terk edilmeye ve "insan kaynakları yönetimi" anlayışı artık iyice yerleşmeye başlamıştır. İnsan

kaynakları yönetimi anlayışının en belirgin vasfı her bir işgöreni ayrı birer birey olarak kabul edip onların ihtiyaçlarını anlamak, karşılamak ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak suretiyle örgütsel verimi artırmaktır.

İnsan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde, işgörenlerin psikolojik sözleşmelerinde var olan beklentilerinin hem dinamik oluşu hem de işgörene göre değişiyor oluşu; işgörenler ile işveren arasında dinamik, bireysel, olumlu ve yapıcı ilişkilerin kurulması gerektiğini göstermektedir. Bu noktada, insan kaynakları birimi yöneticileri, örgütte her bir işgören ile tek tek görüşerek onların ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasına, örgütsel verimin artmasına ve örgüt içi barışın sağlanmasına katkıda bulunabilirler.

Bu çalışmada, örneğin, örgütte hiyerarşik basamakların fazla oluşu ve iş süreçlerinin gereğinden fazla oluşu gibi hususların psikolojik sözleşmenin şekillenmesine katkı sağladığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla işgörenlerin psikolojik sözleşmelerinin anlaşılması örgütte işlerin daha etkin yürütülmesine de katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan; işgörenlerin her biri kendine göre birer kariyer beklentisine sahiptir. Kariyer beklentilerinin karşılanmadığı kanısında olan işgörenler psikolojik sözleşmelerinin önemli oranda ihlâl edildiğini düşünmektedirler. Bu beklentileri karşılanmayan hatta kendilerine birer kariyer yolu oluşturulmayan işgörenlerin örgüte sundukları katkının da fazla olması beklenemez. Son olarak; işgörenlerin yaş, cinsiyet, medenî durum, kıdem ve meslekî pozisyon gibi demografik özellikleri de bu sözleşmenin oluşması ve şekillenmesi açısından rol oynamaktadır.

Yeni Araştırma Önerileri

Bu araştırma, yazındaki pek çok araştırma gibi, psikolojik sözleşme, psikolojik sözleşme ihlâli ve bunların sonuçlarını işgörenler açısından incelemiştir. Genel olarak psikolojik sözleşme ihlâllerinde işgörenler işe devamsızlıklarının artması, iş tatminlerinin azalması, örgütsel bağlılıklarının azalması gibi bakımlardan olumsuz etkilenmektedirler. Dolayısıyla; bundan sonra psikolojik sözleşme ihlâllerinin özellikle örgüte ilişkin sonuçları bakımından da daha detaylı incelenmesi gerekmektedir. Çünkü psikolojik sözleşme ihlâllerinin birey davranışını nasıl etkilediğine ilişkin bilgi artmakla birlikte psikolojik sözleşme ihlâllerinin örgütsel işleyişi nasıl etkilediği ve değişen beklenişlerin nasıl yönetilebileceğine ilişkin bilgi sınırlıdır (Turnley ve Feldman, 1999:920).

Öte yandan; araştırmaların çoğunluğu işverenlerin psikolojik sözleşme ihlâllerinin işgörenler tarafından nasıl değerlendirildiğine ilişkindir ve işverenin bakış açısı ihmal edilmektedir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000; Cassar, 2001:198). Dolayısıyla; psikolojik sözleşme ihlâli daha çok işgörenlere etkileri bakımından incelenegelmiştir (örneğin; Pate ve Malone, 2000). Her ne kadar bir çok araştırmacıya göre psikolojik sözleşme kavramını örgüt bakımından ele almanın zor olduğu (Mimaroğlu, 2008:51) ifade edilse de işgörenlerin gerçekleştirdikleri psikolojik sözleşme ihlâllerinin hiç

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

değilse işverenler üzerindeki etkileri üzerine de çalışmalar yapılmalıdır. Zira; örgütte insan kaynakları yönetimi açısından taraflardan birinin eksik olması en doğru kararların verilmesini güçleştirmektedir. Bundan sonraki araştırmaların özellikle işverenlerin/örgütün beklentilerini araştırarak işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâllerine yoğunlaşması daha bütüncül bir psikolojik sözleşme kuramı oluşturabilmesi için gerekli görünmektedir.

Ayrıca; bazı araştırmacılar psikolojik sözleşmenin zamanla değiştiğini öne sürmektedirler. Örneğin; De Meuse ve diğerleri (2001) psikolojik sözleşmenin ilişkisel kısmının zaman içerisinde azaldığını belirtmektedirler (akt. Hess ve Jepsen, 2009:263). Bu araştırma işgörenlerin psikolojik sözleşmelerinin zaman içerisinde nasıl oluştuğu ve nasıl değiştiğini konu edinmemektedir. Dolayısıyla; boylamsal (longitudinal) yeni araştırmalar tasarlanarak bu konulara dair yeni sonuçlara ulaşılabilir.

Bunun yanı sıra; psikolojik sözleşme ihlâli ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık eden değişkenler üzerine de araştırmalar yapılmalıdır. Son olarak; bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar; örgütsel bağlılık (örneğin; Van Emmerik ve Sanders, 2005:715), örgütsel sinisizm ve örgütlerde cinsiyet ayrımcılığı gibi pek çok örgütsel davranış konuları ile psikolojik sözleşme kavramının birlikte araştırılabileceğini ima etmektedir. Dolayısıyla; buna benzer konuların da daha derinlemesine araştırılması düşünülmelidir.

KAYNAKÇA

Cassar, V. (2001). "Violating Psychological Contract Terms amongst Maltese Public Service Employees: Occurrence and Relationships", Journal of Managerial Psychology. (16-3):194-208.

Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. ve I. Kessler (2000). "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey", Journal of Management Studies. (37-7):903-930.

Hess, Narelle ve Denise M. Jepsen (2009). "Career Stage and Generational Differences in Psychological Contracts", Career Development International. (14-3):261-283.

Mimaroğlu, Hande (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pate, Judy ve Charles Malone (2000). "Post-'Psychological Contract' Violation- The Durability and Transferability of Employee Perceptions: The Case of Timtec", Journal of European Industrial Training. (24-2/3/4):158-166.

Turnley, William H. ve Daniel C. Feldman (1999). "The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect", Human Relations. (52-7):895-922.

Van Emmerik, I. J. Hetty ve Karin Sanders (2005). "Mismatch in Working Hours and Affective Commitment: Differential Relationships for Distinct Employee Groups", Journal of Managerial Psychology. (20-8):712-726.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

HAFTA SONU TATİLLERİ ÇALIŞANLARI ŞARJ ETMEKTE MİDİR? STRES, MOTİVASYON VE NEGATİF DUYGUSALLIK AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU[1]
Yrd. Doç. Dr. Yasemin KAYA[2]
Tuğba DEDEOĞLU[3]

Özet

Bu çalışmada çalışanların hafta başındaki ve haftanın son günündeki stres, motivasyon ve negatif duygusallık düzeyleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amaç olarak belirlenmiştir. Hafta sonu tatili yapan bireylerin haftanın son günündeki araştırma değişkenlerine ait değerleri ile hafta başı değerleri karşılaştırılmıştır. Böylece hafta sonlarının bireyleri şarj etme özelliği vurgulanmaya çalışılmıştır. Araştırma Kayseri'de biri vakıf diğeri devlet üniversitesi olan iki üniversitenin akademisyenleri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi 61 akademisyendir. Boylamsal olarak yapılan analizlerde a. Akademisyenlerin hafta başındaki motivasyon düzeylerinin yüksek, haftanın son gününde anlamlı bir biçimde düşük olduğu, b. Negatif duygusallıklarının hafta başında düşük, haftanın son gününde anlamlı biçimde yüksek ve c. Stres düzeylerinin hafta başında yüksek ve haftanın son gününde anlamlı biçimde düşük olduğu belirlenmiştir. Araya giren hafta sonu tatillerinden sonra bireylerin motivasyonlarının arttığı ve negatif duygusallıklarının düştüğü buna mukabil olarak streslerinin hafta başında arttığı ve hafta sonunda azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hafta Sonu Tatili, Motivasyon, Stres, Negatif Duygusallık

GİRİŞ

Hafta sonu yaşanan duygusal deneyimlerin işe geri dönüşte bireysel değişkenler üzerinde etkisinin olduğu son yıllarda yapılan çalışmalarda dikkat çeken konulardan biridir (Fritz ve Sonnentag, 2005:187). Hafta sonu, işle ilgili taleplerin olmadığı ya da azaldığı, işle ilgili taleplerin doğurduğu gerilimden kurtulmaya ve yenilenmeye imkan veren iş dışı bir zaman olarak tanımlanmaktadır (Fritz vd., 2010:1138). İşle ilgili değişkenler çalışma zamanları, gün içindeki ve hafta sonundaki dinlenme ve yenilenme zamanlarından etkilenmektedir (Hoff vd., 2007: 599). Bireyin dinlenme

[1] Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bl., mozdevecioglu@meliksah.edu.tr
[2] Erciyes Üniversitesi İzzet Bayraktar Sosyal Bilimler MYO, İşletme Yönetimi Prog., ykaya@erciyes.edu.tr
[3] Erciyes Üniversitesi SBE, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğr., tugbakurt@erciyes.edu.tr

ve yenilenme süreci yetersiz olduğunda sağlık problemleri, hayal kırıklıkları, gerilim, uyku bozukluğu gibi durumları yaşama olasılığı artmaktadır (Hoff vd., 2007:600). Pazartesi gününün işyüküne yönelik olumsuz bir duygu olsa da, hafta sonunda bireyin işle ilgili taleplerle çok fazla karşılaşmaması enerjisini yenilemesine bir anlamda şarj olmasına katkı sağlamakta, dinlenmek ve yenilenmek için bireylere fırsat sunmaktadır (Rook ve Zijlstra, 2006:218; Binnewies, Sonnentag ve Mojza, 2009: 69). Birey, özellikle uzun süre, yeterince dinlenemez ve yenilenemezse sağlık problemleri yaşamaktadır (Fritz vd., 2010:1138).

Bu çalışmada stres, motivasyon ve negatif duygusallık değişkenleri haftanın ilk günü ve haftanın son günü farklılıkları açısından ele alınmaktadır. Koçel'e (2011) göre motivasyon,"kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleridir". Motivasyon bireyin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma arzusu ve gayreti ile ilgili bir kavramdır (Koçel, 2011: 620). Robbins'e (2013) göre motivasyon, "bir hedefe ulaşma doğrultusunda gayrete ilişkin yoğunluk, istikamet ve kararlılık"tır. İş ortamında istenen, arzu edilen davranışların yerine getirilmesi için bireyin uyarılmasını, yönlendirilmesini ve bu davranışların sürdürülmesini sağlayan itici güç niteliğindedir (Haddad, 2013: 74). Çalışanlar belirli bir amaca ulaşmak, bir işi başarmak için motive edilemezse organizasyonun da amaçlarına ulaşması ve başarılı olması zorlaşacaktır. Motivasyon, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması yoluyla bireyin performansı için harekete geçirici bir güç niteliğindedir (Manzour, 2012: 2). Motivasyon sadece bireyler açısından farklılık göstermemekte aynı birey için farklı zamanlarda da farklılık gösterebilmektedir (Robbins, 2013:204). Motivasyon kişiyi içten ve dıştan etkileyen güçlerle ilgilidir. Hafta sonu da motivasyonu etkileyen dış güçlerden biri olarak değerlendirilebilir.

Motivasyonda olduğu gibi stres ve duygusallık açısından da benzer durum söz konusu olabilir. Stres, bireyin belirsiz ve önemli bir sonuç sözkonusu olduğunda ya da istediği, ulaşmayı arzu ettiği fırsat, kaynak ya da taleplerle karşılaştığında gerçekleşen dinamik bir durumdur (Robbins, 2009: 671). Yapılan çalışmalara göre stres çalışanların performansı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler doğurabilir. Orta seviyedeki stres, çoğu insanın çalışma yoğunluğunu artırabilir. Yüksek ya da düşük seviyedeki stres ise olumsuz yönde etki yaratabilir (Robbins, 2013:619). Birçok çalışan için hafta sonu tatilleri, hafta içi yaşanan stresin etkilerini ortadan kaldıran ve yenilenmeyi sağlayan bir süreç olarak değerlendirilir (Fritz ve Sonnentag, 2005: 187).

Bireyin hafta sonu yaşadığı bu toparlanma duygusallığına da pozitif yönlü katkı sağlayabilir. Duygularla ilgili son yıllarda üzerinde sıkça durulan negatif duygusallık, bireyin kendisinin, diğer insanların ve genelde çevresinin negatif yönleri üzerinde durma eğiliminde olmasıdır (Nelson ve Quick, 2006:89). Negatif duygusallığı yüksek

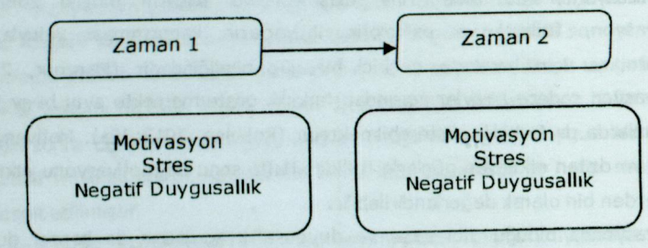
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

olan kişiler; genel olarak olaylara olumsuz açıdan bakma eğiliminde (Humpel, Caputi ve Martin, 2001:56; Weiss ve Cropanzano, 1996: 8), endişe, korku, öfke gibi duyguları (Van Yperen, 2003: 1874), ve genel olarak olumsuz olarak nitelendirilen duyguları daha fazla yaşayan (Bruck ve Allen, 2003: 460), hem kendilerinin hem de başkalarının negatif yönleri üzerinde durma eğiliminde olan (Watson ve Clark, 1984) kişilerdir. Negatif duygusallığı düşük olanlar daha durgun, sakin ve kanaatkar olarak nitelendirilmektedir (Van Yperen, 2003:1874; Watson, Clark ve Tellegen, 1988: 1063). Negatif duygular belirli davranış türleriyle daha güçlü bir birlikteliğe sahiptir (Lord ve Kanfer, 2013). Bu nedenle güçlü negatif duyguları dikkate almak davranışsal düzenlemeler için önemlidir. Hafta sonu elde edilen yenilenme hafta başında birey üzerinde kısa vadeli de olsa olumlu bir etki yaratır (Fritz ve Sonnentag, 2005: 188). Bu etki bireyin şarj olmasına ve yeni iş haftasında daha verimli çalışmasına yardımcı olur. Bu çalışmanın da amacı, hafta sonu tatillerinin bireyin motivasyonu, stres ve negatif duygusallığı açısından farlılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmektir.

1. ARAŞTIRMA DESENİ ve ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın deseni şu şekilde gösterilebilir:

Şekil 1: Araştırma Deseni



Araştırma deseni doğrultusunda araştırmanın hipotezleri de aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Akademisyenlerin motivasyon düzeyleri haftanın ilk ve son gününde farklılaşmaktadır.

Hipotez 2: Akademisyenlerin stres düzeyleri haftanın ilk ve son gününde farklılaşmaktadır.

Hipotez 3: Akademisyenlerin negatif duygusallık düzeyleri haftanın ilk ve son gününde farklılaşmaktadır.

2. METODOLOJİ

2.1.Örneklem

Araştırma Kayseri'de bulunan iki üniversitenin öğretim üyeleri ile yürütülmüştür. Üniversitelerden biri vakıf diğeri devlet üniversitesidir. Araştırma boylamsal bir özellik gösterdiğinden örneklem sınırlı olmuştur. Araştırmaya 61 akademisyen

katılmıştır. Akademisyenlere kolayda örnekleme yöntemi ile anket formları dağıtılmıştır.

2.2.Verilerin Toplanması

Veriler, geliştirilen bir anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Geliştirilen anket formu haftanın ilk gününde ve son gününde aynı akademisyenler tarafından doldurulmuştur. Araştırmanın öneminden ve değerinden bahsedilmiş ancak tam olarak nelerin ölçüldüğü, sosyal beğenilirlik etkisini azaltmak amacıyla, katılımcılara belirtilmemiştir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Kullanılan ölçekler ve güvenirlikleri (Cronbach's Alpha) Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1.Ölçeklerin Güvenirliği

Ölçekler	*Kaynaklar*	*Hafta Başı Ölçümü Güvenirlik*	*Haftanın Son Günü Ölçümü Güvenirlik*
Motivasyon	Bilge, Akman, Kelecioğlu (2006)	0.893	0.876
Stres (PSS-4)	Herrero ve Meneses (2004)	0.774	0.789
Negatif Duygusallık (PANAS)	Watson, Clark ve Tellegen (1988)	0.779	0.847

2.3.Bulgular

2.3.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya gönüllü olarak katılan akademisyenlerin % 55.7'si kadın, % 44.3'ü erkektir. Akademik kariyer olarak ise araştırma görevlilerinin oranı % 31.1, yardımcı doçentlerin oranı % 23, doçentlerin oranı % 32.8 ve profesörlerin oranı % 13.1'dir. Örneklemin yaş ortalaması ise 37.4'dür.

2.3.2.Araştırma Değişkenlerinin Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

Araştırma değişkenlerinin ortalama değerleri ve standart sapmaları aşağıdaki gibidir:

Tablo 2. Ortalama Değerler ve Standart Sapmalar

Değişkenler	*Hafta Başı Ortalama*	*St. Sapma*	*Hafta Sonu Ortalama*	*St. Sapma*
Motivasyon	3.918	0.918	3.262	1.209
Stres	3.377	1.067	3.016	0.998
Negatif Duygusallık	2.541	0.941	2.950	1.001

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

2.3.3 Araştırma Hipotezlerinin Testleri

Hipotez 1: Akademisyenlerin motivasyon düzeyleri haftanın ilk ve son gününde farklılaşmaktadır. Bu hipotezin test edilebilmesi için eşleştirilmiş gruplar t testi uygulanmıştır. Bu test kontrollü ve deneysel çalışmalarda aynı deneklerin farklı durumlarda nasıl davrandıklarının incelenmesine yönelik olarak uygulanmaktadır. Amaç farklı iki koşulda elde edilen sonuçların farklı olup olmadığını araştırmaktır. Yapılan analiz sonucu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 3. Haftanın İlk ve Son Günü Motivasyon Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik T Testi

	Mean	St. Sapma	t	Sig.
Motivasyon, Hafta Başı ve Hafta Sonu	0.656	1.01	5.048	0.000
Hafta Başı Motivasyon Düzeyi	3.918			
Haftanın Son Günü Motivasyon Düzeyi	3.262			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde hafta sonuna 3.262 ortalama motivasyon düzeyi ile giren akademisyenlerin iki günlük tatil sonrasında motivasyon düzeylerinin 3.918 ortalama seviyesine ulaştığı görülmektedir. Aradaki fark anlamlıdır. Dolayısıyla hafta sonu tatillerinin akademisyenler açısından şarj edici bir özellikte olduğu görülmektedir. Böylece birinci hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 2: Akademisyenlerin stres düzeyleri haftanın ilk ve son gününde farklılaşmaktadır. Bu hipotezi de test etmek üzere aynı grubun farklı iki ölçümü arasındaki farkı belirlemeye yönelik t testi uygulanmıştır. Sonuçlar şu şekildedir:

Tablo 4: Haftanın İlk ve Son Günü Stres Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik T Testi

	Mean	St. Sapma	t	Sig.
Stres, Hafta Başı ve Hafta Sonu	0.361	1.067	2.438	0.018
Hafta Başı Stres Düzeyi	3.377			
Haftanın Son Günü Stres Düzeyi	3.016			

Akademisyenlerin hafta başındaki ve haftanın son günündeki stres düzeyleri arasındaki farklılık bulunduğu hipotezi aslında hafta başında akademisyenlerin azalmış bir stresle işbaşı yapacaklarına ilişkindi. Ancak, hipotez doğrulanmakla birlikte, yani hafta başı ve sonundaki stres düzeyleri farklı çıkmakla birlikte, hafta sonunda bireylerin stresleri azalmış olsa da hafta başı yüksek stresle başlamaktadır.

Hipotez 3: Akademisyenlerin negatif duygusallık düzeyleri haftanın ilk ve son gününde farklılaşmaktadır.

Bu hipotez için de gruba t testi uygulanmıştır.

Tablo 5: Haftanın İlk ve Son Günü Negatif Duygusallık Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik T Testi

	Mean	St. Sapma	t	Sig.
Negatif Duygusallık, Hafta Başı ve Hafta Sonu	-0.409	1.131	-1.830	0.06
Hafta Başı Negatif Duygusallık Düzeyi	2.541			
Haftanın Son Günü Negatif Duygusallık Düzeyi	2.950			

Çalışmanın üçüncü hipotezi haftanın ilk günü ve son günündeki negatif duygusallık düzeyinin akademisyenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yöneliktir. Tablo incelendiğinde akademisyenlerin haftanın son günü 2.950 ortalama negatif duygusallıklarının hafta başında anlamlı biçimde 2.541'ye gerilediği görülmüştür. Bu durumda hipotez 3 kabul edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Hafta sonu tatilleri yıllardır tüm dünyada pek çok sektörde uygulanmaktadır. Bazı sektörlerde hafta tatilleri cumartesi ve pazar dışındadır. Ancak genellikle, tatil cumartesi ve pazar günleridir. Bu günlerde bireyler iş dışı pek çok aktivite yapmakta ve dinlenmeye çalışmaktadır. Bazı bireyler ise işle ilgilenmeye devam etmektedir. Bireysel enerjinin yeniden toplanabilmesi ve kazanılabilmesi açısından hafta sonu tatilleri ile ilgili araştırmaların sayısı artırılmalı ve derinleştirilmelidir. Tatillerin etkileri bilimsel olarak ortaya çıkarılmalıdır. Bu çalışma bu temel düşünce ile hazırlanmıştır. Bireylerin hafta sonu tatillerinden sonra enerjilerini toplamış olabilecekleri gözleminden hareketle seçilen bu konuda üç değişken belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmanın başlığında da şarj kelimesi kullanılmıştır. Bu üç değişken motivasyon, stres ve negatif duygusallıktır. Kayseri'de akademisyenlerle yapılan bu araştırmada beklenen hafta sonu tatilinden sonraki ilk günde yani haftanın ilk çalışma gününde bireylerin motivasyonlarının yüksek, negatif duygusallıklarının ve streslerinin düşük olmasıdır. Haftanın son iş gününde ise motivasyonlarının düşmüş, negatifliklerinin ve streslerinin artmış olması beklenmekteydi.

Boylamsal olarak 61 akademisyenden toplanan veriler analiz edildiğinde haftanın ilk gününde bireylerin motivasyonlarının artmış olduğu (ort=3.918) ve haftanın son gününde azalmış olduğu (ort=3.016) tespit edilmiştir. Hafta sonu tatilinin motivasyon artışına neden olduğu bu araştırmadan elde edilen bir bulgu değildir. Ancak motivasyon düzeylerinin anlamlı bir biçimde farklılaştığı bunun da nedeninin hafta sonu tatili olabileceği sonucu bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Negatif duygusallık düzeylerinin de anlamlı biçimde farklılık göstermesi de hafta sonu tatillerinin bu negatifliklerin azalmasının bir nedeni olabileceği sonucunu doğurmaktadır. Elbette bu sonuçlar başka araştırmalarla ve analizlerle ortaya çıkarılmalıdır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Streste beklentilerin aksine bir sonuç elde edilmiştir. Stres düzeyinin hafta başında azalmış olacağı tahmin edilmekte idi. Çalışmada kurulan hipotez doğrulanmış olmakla birlikte beklentinin tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Hafta başında akademisyenler daha stresli olmaktadır. Hafta sonu tatili boyunca stres belki düşmektedir ancak haftanın ilk gününün verdiği gerginlik stres düzeyini artırmaktadır. Dolayısıyla, hafta sonuna azalmış stresle giren birey hafta başında yüksek stresle işe başlamaktadır.

Hafta sonlarında bireyler tatil yapabiliyor olmalıdır. Kısa da olsa tatillerin bireyleri şarj edebileceği ifade edilebilir. Bu anlamda fiziksel aktivitelere katılmaları yani fiziki olarak veya mental olarak iş dışı bir alanda yorucu aktivitelere katılmaları enerjilerini yeniden toplamaları açısından önemlidir. Bu ve benzeri çalışmalar hafta sonu tatillerinin önemine dikkat çekmeye çalışmaktadır.

Bu araştırmanın en önemli kısıtı sadece akademisyenlerle sınırlı sayıda yapılmış olmasıdır. Daha başka meslekler üzerinde, daha geniş katılımla ve karşılaştırmalı olarak analizler yapılabilir. Ayrıca başka analiz yöntemleri ve değişkenler de kullanılarak araştırma tekrarlanabilir. Özellikle nedensellik açısından derinlemesine araştırmalar yapılabilir. Bu çalışma keşifsel bir özellik taşıması bakımından önemlidir. Başka araştırmalara temel teşkil etmesi ve teşvik etmesi bakımından önemlidir.

KAYNAKÇA

Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). "Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri". Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi .30: 11-20.

Binnewies, C., S. Sonnentag ve E. J. Mojza (2009). "Daily performance at work: feeling recovered in themorning as a predictor of day-level job performance". Journal of Organizational Behavior. 30: 67–93.

Bruck, C. S. ve T. D. Allen (2003). "The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict". Journal of Vocational Behavior. 63: 457–472.

Fritz, C. ve S. Sonnentag.(2005). "Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences". Journal of Occupational Health Psychology.10-3:187-199.

Fritz, C., S. Sonnentag, P. Spector ve J. A. Mcinroe (2010). "The weekend matters: relationships between stress recovery and affective experiences". Journal of Organizational Behavior. 31: 1137–1162.

Haddad, S. (2013). "Impact of the motivation on the organization performance". American Journal of
Behavioural Science and Psychology.Vol.3 ,No.2 :74-85.

Herrero, J. ve J. Meneses (2004). " Short Web-based versions of the perceived stress (PSS) and Center for Epidemiological Studies-Depression (CESD) Scales: A comparison to pencil and paper responses among Internet users". Computers in Human Behavior :1-18.

Humpel, N., Caputi P. ve Martin C. (2001). "The relationship between emotions and stress among mental health Nurses". Australian & New Zealand Journal of Mental Health Nursing.10(1):55-60.

Koçel, T. (2010). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.

Lord, R.G. ve R. Kanfer (2007). Emotions and Organizational Behavior. https://media.wiley.com.

Nelson, D.L. ve J. C. Quick (2006). Organizational Behaviour. 5th Edition, South Western United States of Amerika.

Robbins, S. P.ve T. A. Judge (2009). Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, S. P. ve T. A. Judge (2012). Örgütsel Davranış (Çeviri Editörü: İnci Erdem), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Rook, J.W. ve Zijlstra F.R.H. (2006). "The contribution of various types of activities to recovery". European Journal of Work and Organizational Psychology.15: 218-240.

Manzour, Q. (2012). "Impact of employees motivation on organizational effectiveness". Business Management and Strategy. Vol. 3, No. 1: 1-12.

Watson, D., L. A. Clark ve A. Tellegen (1988). "Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales". Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 54. No. 6: 1063-1070.

Weiss, H. M. ve R. Cropanzano (1996). "Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, cases and consequences of affective experiences at work". Research in Organizational Behavior. Vol. 18:1-74.

Van Hoof, M. L. M. et all (2007). "Workdays, in-between workdays and the weekend: a diary study on evort and recovery". International Archives of Occupational and Environmental Health.80:599- 613.

Van Yperen, N. W. (2003) . "On the link between different combinations of negative affectivity (na) and positive affectivity (pa) and job performance". Personality and Individual Differences.35: 1873-1881.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

9. OTURUM

BİREY-ÖRGÜT UYUMU

Kişi-Örgüt Uyumunun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

Sema POLATÇI, Fatih ÖZÇALIK, Mihriban CİNDİLOĞLU

Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Araştırma

Mehlika SARAÇ, Bilçin MEYDAN

Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı

Zeynep Merve ÜNAL, Tülay TURGUT

Grup Gelişim Sürecine Ekolojik Bir Yaklaşım: Panarchy Teorisi

Aysun KANBUR, Mustafa Emre ÇAĞLAR

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Sema POLATÇI[1]
Öğr. Gör. Fatih ÖZÇALIK[2]
Mihriban CİNDİLOĞLU[3]

Özet

Bu çalışma, işgören ve örgütün beklenti ve değerlerinin birbiri ile bağdaşmasını ifade eden kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 162 akademik personelden elde edilen veriler ışığında regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu da yapılan korelasyon analizi sonucunda tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı

Giriş

İşgörenlerin iş hayatı içerisinde sergiledikleri örgütsel davranışları rol içi ve rol ötesi olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Rol içi örgütsel davranışlar, işgörenin iş tanımında yer alan, yapmakla yükümlü oldukları davranışlar iken, rol ötesi örgütsel davranışlar ise iş tanımında yer almayan pozitif veya negatif davranışlardır. Pozitif rol ötesi davranışlar, "örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ya da açıkça tanımlanamayan, fakat bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarının etkinliğine katkıda bulunan, gönüllülük esaslı işgören davranışları" (Organ, 1988: 86) olarak tanımlanan ***örgütsel vatandaşlık davranışları***nı oluşturmaktadır. Negatif rol ötesi davranışlar ise, "örgüte veya örgütteki diğer insanlara (iş arkadaşları, yöneticiler, müşteriler) zarar veren veya zarar vermek niyetiyle yapılan bilinçli davranışlar" (Spector ve Fox, 2005: 151) olarak tanımlanan ***üretkenlik karşıtı iş davranışları***dır.

Araştırmanın diğer değişkeni olan kişi-örgüt uyumu temel olarak "kişi ile örgütün bağdaşabilirliği" olarak ifade edilmektedir (Aktaş, 2007:832). Chatman (1989:339)

[1] Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, sema.polatci@gop.edu.tr
[2] Hitit Üniversitesi, MYO, İşletme Bölümü, fatihozcalik@hitit.edu.tr
[3] Gaziosmanpaşa Üniversitesi, SBE, mihribancindiloglu@hotmail.com

kişi-örgüt uyumunu işgörenlerin değerleri ile örgütlerin değerlerinin uyumu şeklinde tanımlamaktadır.

Pozitif ve negatif yöndeki rol ötesi davranışlar, hem bireysel hem de örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Ancak yapılan araştırmalar sonucunda gelinen nokta, özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde bireysel faktörlerin doğrudan değil, örgütsel faktörler ile birleşerek etkili olduğudur (Seçer ve Seçer, 2009: 457). Bu nedenle bu çalışmada kişi ve örgüt arasındaki uyumun, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi incelenmiştir.

Kişi-Örgüt Uyumu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişki

İşgörenlerin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun yüksek olması, işgörenlerin örgüt yararına faaliyetlerde bulunmalarına, yüksek performans sergilemelerine neden olmaktadır. Ayrıca bu uyumun, pozitif rol ötesi davranış olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlık davranışına da olumlu etki yaptığı araştırmalarla ispatlanmıştır. Literatürde kişi-örgüt uyumunun yüksek olmasının, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini dair birçok araştırma bulunmaktadır (Chatman, 1989; Kristof, 1996; Zhao, 2009). Ülkemizde Akbaş (2011) tarafından yürütülen çalışma sonuçları da, kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu göstermektedir. Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

H1: Kişi-örgüt uyumunun yüksek olması örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Kişi-Örgüt Uyumu Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisi

Kişi-örgüt uyumunun örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırdığı ve performans üzerinde olumlu etki yaptığı birçok araştırma ile ispatlanmıştır (Zhu, 2005). Diğer yandan kişi-örgüt uyumunun düşük olması, işgörenlerin örgütün beklentilerine ters yönde hareket etmelerine neden olacaktır. Araştırmalar yüksek kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlığa neden olmasının yanı sıra (Chatman, 1989; Kristof, 1996; Zhao, 2009; Akbaş, 2011), kişi ve örgüt arasındaki uyumsuzluğun veya uyumun düşük olmasının da üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olacağını göstermektedir (Liu ve Xu, 2012). Bu araştırmada da kişi-örgüt uyumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif bir etkileşimin olduğu öngörülmüştür:

H2: Kişi-örgüt uyumunun yüksek olması üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisi

Literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları rol ötesi davranışların negatif ucu olarak tanımlanmakta ve bu davranışlar bazı çalışmalarda rol ötesi davranışların pozitif ucu olarak kabul edilmekte olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile bir arada incelenmektedir (Fox vd., 2012; Dalal, 2005; Miles, vd., 2002; Fodchuk, 2007).

O'Brien ve Allen (2008) ise üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerini bir arada incelemiş ve her iki davranış türünde de bireysel faktörlerin örgütsel faktörlerden daha etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu literatür ışığında örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif yönde ilişkinin olduğu öngörülmüştür.

H3: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın ana kütlesini Hitit Üniversitesi akademik personeli oluşturmaktadır. Üniversitede 350 akademisyen görev yapmaktadır, bu akademisyenlerden 200 tanesine gönüllülük esasına dayalı olarak anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerin 191 tanesi geri dönmüş, hatalı veya eksik doldurulmuş olan anketlerin elenmesinden sonra 162'si analize tabi tutulmuştur.

Araştırma örnekleminin %70.4'ü erkek, %72.2'si evlidir. Yaş ortalaması 38.31 (SS=8.506) ve %42.6'sı 30-39 yaş aralığındadır. Katılımcıların %53.7'si doktora mezunu, %37.7'si 11-15 yıllık mesleki deneyime sahiptir. Araştırmaya katılan akademik personelin ünvanlara göre dağılımına bakıldığında %30.2'sinin öğretim görevlisi, %24.7'sinin yardımcı doçent doktor, %16.7'sinin araştırma görevlisi, %12.3'ünün doçent doktor, %8.6'sının okutman/uzman ve %7.4'ünün de profesör doktor olduğu belirlenmiştir.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Araştırmada kişi-örgüt uyumunu ölçmek amacıyla Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilip, Turunç ve Çelik (2012) tarafından geçerlemesi yapılmış olan 4 ifadeli Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Araştırmada Smith ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen 16 ifadeli örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği: Araştırmaya katılanların üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili algılarını ölçmek amacıyla Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkiye için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Öcel (2010) tarafından yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin elde edilen verilerin ortalama ve standart sapmaları ile korelasyon katsayıları Tablo 1'de görülmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

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

	Ort.	SS	1	2	3
1. Kişi-Örgüt Uyumu	3,74	,65	(.84)		
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,85	,43	,266(**)	(.81)	
3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	1,13	,11	-,195(*)	-,443(**)	(.76)

*p<0.05, **p<0.01

Not: parantez içerisindeki değerler, ölçeklere ait Cronbach Alfa değerleridir.

Tablo 1'de de görüldüğü gibi araştırmaya konu olan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Analiz kapsamında bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık (multicollinearity) problemi olmadığı belirlenmiştir (Tolerans>.2; VIF<10).

Tablo 1'den elde edilen bilgi ışığında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu öngören H3 hipotezi kabul edilmiştir (r=-.443, p<0.01).

İşgörenlerin kişi-örgüt uyumlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Demografik değişkenler kontrol altına alındığında, elde edilen sonuçlar Tablo 2 ve Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi kişi-örgüt uyumu bağımsız değişkeni, örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin yaklaşık %13'ünü açıklamakta ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu bulgular doğrultusunda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3'te de görüldüğü gibi kişi-örgüt uyumu bağımsız değişkeni, üretkenlik karşıtı iş davranışındaki değişimin yaklaşık %10'unu açıklamakta ve üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir. Bu bulgular doğrultusunda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Değişkenleri ile Regresyon Analizi Özeti

Kontrol değişkenleri ve bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R	R^2	F	p	β	t
Sabit	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	.358	.128	3.231	.003		5.602
Cinsiyet						-.021	-.261
Yaş						.084	.581
Medeni durum						.146	1.712
Eğitim						.091	.840
Unvan						.095	.678
Mesleki kıdem						.033	.239
Kişi-örgüt uyumu						**.274****	**3.599**

**p<.01

Tablo 3. Kişi-Örgüt Uyumu ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Değişkenleri ile Regresyon Analizi Özeti

Kontrol değişkenleri ve bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R	R^2	F	p	β	t
Sabit	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	.311	.097	2.355	.026		10.825
Cinsiyet						.163	1.942
Yaş						-.146	-.991
Medeni durum						-.043	-.499
Eğitim						.113	1.026
Unvan						-.243	-1.715
Mesleki kıdem						.062	.444
Kişi-örgüt uyumu						**-.209****	**-2.700**

**p<.01

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın amacı işgören ve örgütün beklenti ve değerlerinin birbiri ile bağdaşmasını ifade eden kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları işgören ve yöneticilerin moral ve motivasyonlarının olumsuz etkilenmesine, verimliliğin düşmesine, maliyetlerin artmasına, kaynakların israfına, örgütün piyasa değerinin düşmesine ve itibar kaybetmesine neden olmaktadır. Bu nedenle de üretkenlik karşıtı iş davranışları nedeniyle her yıl örgütler büyük ölçüde zarara uğramaktadırlar. Bu durumu önlemek için üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılması ve pozitif rol ötesi davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışının teşvik edilmesi gerekmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar da bu bilgileri desteklemektedir. Bu sonuç ışığında örgüt yöneticilerinin görevi, kişi ve örgütün özdeşleşebilmesini sağlayacak tedarik ve seçim yöntemlerinin tespit ve uygulanması ve örgüt içerisindeki işgörenlerin örgütlerine olan uyumlarının artırılmasına yönelik faaliyetlerin yürütülmesidir.

Literatürde kişi-örgüt uyumunun rol ötesi davranışlarının hem pozitif hem de negatif yönü üzerindeki etkisini bir arada inceleyen bir araştırmanın olmaması nedeniyle, araştırmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir. İlerleyen çalışmalarda araştırmanın daha büyük örneklemler üzerinde tekrarlanması, daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir. Ayrıca özellikle literatürde çok fazla çalışılmamış olması dolayısıyla kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları

kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkilerinin araştırılmasının, kavramların gelişimi ve diğer değişkenlerle olan neden sonuç ilişkilerinin ortaya konulması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Akbaş, T. T. (2011). "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma". *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İ.İ.B.F., Yönetim Bilimleri Dergisi*. (9-1):53-81.

Aktaş, M. (2007). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Bireycilik ve Toplulukçuluğun Biçimleyici Etkisi, *25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 832-834.

Chatman, J. A. (1989). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit". *Academy of Management Review*. (14-3):333-349.

Dalal, R. S. (2005), "A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior". *Journal of Applied Psychology*. (90-6):1241-1255.

Fodchuk, K. M. (2007). "Work Environments That Negate Counterproductive Behaviors and Foster Organizational Citizenship: Research-Based Recommendations for Managers". *The Psychologist Manager Journal*. (10-1):27-46.

Fox, S., P. E. Spector, A. Goh, K. Bruursema ve S.R. Kessler (2012). "The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior". *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. (85):199-220.

Kristof, A. L. (1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications". *Personnel Psychology*. (49):1-49.

Liu, Z. ve M. Xu (2012). "Prel Iminary Exploring the Influence of Person-Organization Fit on Counterproductive Work Behavior". *International Business and Management*. (4-2):133-139.

Miles, D. E., W.E. Borman, P.E. Spector ve S. Fox (2002). "Building An Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior With Organizational Citizenship Behavior". *International Journal of Selection and Assessment*, (10-1/2):51-57.

Netemeyer, R.G., J. S. Boles ve D.O.Mackee (1997). "An Investigation into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context". Journal of Marketing. (61):85-98.

O'Brien, K. E. ve T.D. Allen (2008). "The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data". *Human Performance*. (21):62-88.

Organ, W. D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington MA: Lexington Books.

Öcel, H. (2010). "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Yazıları*. Aralık. (13-26):18-26.

Seçer, B. ve H.Ş. Seçer (2009). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi, A. Keser, G. Yılmaz ve Ş. Yürür (Ed.). Çalışma Yaşamında Davranış içinde. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Smith, C. A., W.D. Organ ve P.J. Near (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal Of Applied Psychology*.(68):655-663.

Spector, P. E. ve S. Fox (2005). The stressor-emotion model of Counterproductive work behavior. S. Fox ve P. E. Spector, (Ed.). Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets içinde. Washington DC:American Psychological Association, 151 -174.

Spector, P.E. ve S. Fox (2002). "An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior", *Human Resource Management Review*. (12):269-292.

Spector, P.E., S. Fox, L.M. Penney, K. Bruursema, A. Goh ve S. Kessler (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?". *Journal of Vocational Behavior*. (68):446-460.

Turunç, Ö. ve M. Çelik (2012). "İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü". *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. (14-2):59-78.

Zhao, H. (2009). "The Effects of Personal-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior on Contextual Performance: An Empirical Research". *Chinese Journal Of Management*. (6-3):342-347.

Zhu, Qingsong ve W.Chen (2005). "Measuring Index and Models with Employee-Organization Value Fit". *China Industrial Economy*. (5): 88-95.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

BİREY- ÖRGÜT UYUMUNUN BİREYSEL DÜZEYDEKİ SONUÇLARININ İNCELENMESİNE YÖNELİK BOYLAMSAL BİR ÇALIŞMA

Mehlika SARAÇ[1]
Bilçin MEYDAN[2]

Özet

"Bireyin değerleri ile bireyin içinde bulunduğu örgütün uyum içinde olması" olarak tanımlanan "Birey Örgüt Uyumu"; iş tatmini, örgütsel bağlılık, personel devir hızı, örgütsel özdeşleşme, performans düzeyi, iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pek çok bireysel ve örgütsel sonucun öncülü olarak görülmektedir. Bu çalışmada, 2 yılı kapsayan bir süreçte, seçilen örgütün birey-iş uyumuna göre tasarlanmış işe alım sürecine, birey iş uyumunun yanısıra, q-sort metodu kullanılarak "Birey-Örgüt Uyumu Ölçüm Modülü" adapte edilmiştir. Birey örgüt uyumunun yüksek veya düşük olmasının ilgili sonuçlar üzerindeki etkisi, mavi yaka ve beyaz yaka bağlamında boylamsal bir çalışma ile değerlendirilmektir.

Anahtar Kelimeler: Birey-örgüt uyumu, bütünleyici uyum, algılanan- gerçek uyum, bireysel analiz düzeyi, boylamsal çalışma

1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Bu çalışmada ''birey-örgüt uyumunun örgüte katılma aşamasında ve eğer örgütte çalışma süresi uzadıkça değişkenlik gösteriyorsa, altı ve onsekiz ay sonra mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar açısından hangi bireysel sonuçlara yol açabileceği " sorusuna iki yıllık boylamsal bir çalışma ile cevap aranmaktadır.

İlgili yazında bireyin içinde bulunduğu çevreyle uyumunu tanımlamak amacıyla Tamamlayıcı Uyum (Complementary Fit) ve Bütünleyici Uyum (Suppmentary Fit) olmak üzere iki temel yaklaşım kabul görmektedir. Tamamlayıcı uyum, bireyin özellikleri ile işin gerekliliklerini karşılaştırmakta ve birey-iş uyumunu (Person-Job Fit) değerlendirmektedir. Birey-Örgüt Uyumu (Person-Organization Fit) ise 'bireyin değerleri, kişiliği veya hedeflerinin örgütle uyumlu olması' anlamına gelen Bütünleyici Uyum kapsamında ele alınmaktadır. Yazında birey-örgüt uyumunun iş tatmini, örgütsel bağlılık, personel devir hızı (O'Reilly et al., 1991), örgütsel özdeşleşme (Saks & Ashforth, 1997), performans düzeyi (Erdogan & Bauer, 2005), iş stresi (Holland, 1985) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Zoghbi & Lara, 2007) başta olmak üzere bir dizi bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirildiği gözlenmektedir. Bu çalışmada 'birey –örgüt uyum değerlendirmesi ' bir örgütün mevcut personel seçme ve işe alma sürecine entegre edilmiştir ve yeniden

[1] Uludağ Üniversitesi, msarac@uludag.edu.tr
[2] Uludağ Üniversitesi, btak@uludag.edu.tr

tasarlanan personel seçme ve işe alma sürecinin bireysel analiz düzeyindeki sonuçları, aşağıda açıklanan değişkenler bazında incelenmektedir.

2. KAPSAMI/ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma modelinin dayandığı hipotezler de aşağıda belirtilmiştir.

Hipotez 1: Birey-örgüt uyum düzeyi ile bireysel algı, tutum ve davranışlar arasında pozitif yönlü bir sebep-sonuç ilişkisi vardır.

H1(a) Birey-örgüt uyum düzeyi ile "örgütsel bağlılık" arasında pozitif yönlü bir sebep-sonuç ilişkisi vardır.

H1(b) Birey-örgüt uyum düzeyi ile "iş tatmini" arasında pozitif yönlü bir sebep-sonuç ilişkisi vardır.

H1(c) Birey-örgüt uyum düzeyi ile "örgütsel özdeşleşme" arasında pozitif yönlü bir sebep-sonuç ilişkisi vardır.

H1(d) Birey-örgüt uyum düzeyi ile "örgütsel vatandaşlık davranışı" arasında pozitif yönlü bir sebep-sonuç ilişkisi vardır.

H1(e):Birey-örgüt uyum düzeyi ile bireyin "işten ayrılma niyeti" arasında negatif yönlü bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

Hipotez 2: Örgütte çalışma süresi ile birey-örgüt uyum düzeyi ve bireysel algı, tutum ve davranışlar ile ilgili sonuçlar arasında nedensel bir ilişki mevcuttur.

H2(a): Örgütte çalışma süresi arttıkça, birey- örgüt uyum düzeyi de artacaktır.

H2(b): Örgütte çalışma süresi, birey-örgüt uyum düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişkide farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Örgütte çalışma süresi arttıkça bu ilişkinin gücü artacaktır.

H2(c):Örgütte çalışma süresi, birey-örgüt uyum düzeyi ile iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkide farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Örgütte çalışma süresi arttıkça, bu ilişkinin gücü artacaktır.

H2(d):Örgütte çalışma süresi, birey-örgüt uyum düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif yönlü ilişkide farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Örgütte çalışma süresi arttıkça, bu ilişkinin gücü artacaktır.

H2(e):Örgütte çalışma süresi, birey-örgüt uyum düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki pozitif yönlü ilişkide farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Örgütte çalışma süresi arttıkça, bu ilişkinin gücü artacaktır.

H2(f):Örgütte çalışma süresi, birey-örgüt uyum düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Örgütte çalışma süresi arttıkça, bu ilişkinin gücü artacaktır.

Hipotez 3: Bireylerin örgütte sahip olduğu statü ile birey-örgüt uyum düzeyi ve bireysel algı, tutum ve davranışlar ile ilgili sonuçlar arasında nedensel bir ilişki mevcuttur.

H3(a): Mavi ve beyaz yakalı çalışanların birey- örgüt uyum düzeyleri farklı olacaktır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

H3(b): Statü, birey- örgüt uyum düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide pozitif yönlü farklılaştırıcı etkiye sahiptir.

H3(c): Statü, birey- örgüt uyum düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkide pozitif yönlü farklılaştırıcı etkiye sahiptir.

H3(d): Statü, birey- örgüt uyum düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif yönlü farklılaştırıcı etkiye sahiptir.

H3(e): Statü, birey- örgüt uyum düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide pozitif yönlü farklılaştırıcı etkiye sahiptir.

H3(f) :Statü, birey- örgüt uyum düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide negatif yönlü farklılaştırıcı etkiye sahiptir.

3. YÖNTEM

Araştırma kapsamında öncelikle araştırmanın yürütüldüğü örgütün personel seçme ve işe alma sistemine Birey-Örgüt Uyum (P-O) Değerlendirme Modülü dahil edilmiştir. Bu kapsamda söz konusu örgütün mevcut personel seçme ve işe alma sürecinde adaylar ayrıca birey-örgüt uyumu açısından değerlendirilmektedirler. Bireylerin örgüt içinde istenen değerler ile uyum düzeyleri işe giriş ve işe girdikten sonraki 6. ay, ve 18. ay olmak üzere üç kez değerlendirilecektir. Örneklemde yer alan çalışanlar bazında elde edilen ardışık ölçüm sonuçları Yapısal Eşitlik Modelleme Tekniği kullanılarak analiz edilecektir.

3.1. Örneklem:

Araştırma Türkiye'de faaliyette bulunan bir çokuluslu işletmenin Bursa'da yerleşik fabrikasında yürütülmektedir. 2013 yılı içerisinde adaylar, örgütün mevcut personel seçme ve işe alma sürecinde ayrıca Birey-Örgüt Uyumu Değerlendirmesine tabi tutulmaktadırlar. Bu değerlendirme sonucunda 'uyum skoru '' yüksek bulunarak işe alınan 100 beyaz ve mavi yakalı çalışan iki yıl boyunca izlenecektir.

3.2. Ölçekler:

Örgüt Kültürü Profili Ölçeği: İlgili yazında birey örgüt uyumunun , algılanan uyum (perceived fit-Cable & Judge, 1996, 1997; Kristof-Brown, 2000) Autrey&Wheeler 2005; Chun ve dig., 2008; Saks & Ashforth, 1997) veya gerçek uyum (actual fit- Adkins ve dig., 1994; O'Reilly ve dig., 1991) olmak üzere iki farklı şekilde ölçülebileceği ifade edilmektedir.Bu çalışmada O'Reilly, Chatman and Caldwell tarafından 1991 yılında geliştirilmiş olan (α =.87) ölçek ve Q-sort yöntemi kullanılmıştır. Q-sort tekniği, bir dizi niteliği yansıtan ifadelerin bireye uygunluk açısından göreceli olarak sınıflandırılmasını gerektiren bir ölçme tekniğidir.

Birey-Örgüt Uyum Algısı Ölçeği: Aday ile görüşmeyi gerçekleştiren değerlemecinin algısı, Adkins ve dig. (1994) tarafından geliştirilen (α= 88) 4 soruluk bir ölçek kullanılarak modele dahil edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşmenin değerlendirilmesinde, Mael and Ashforth'un (1992) geliştirdiği (α = .85) 6 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin

Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliği sınanmış tercüme versiyonu (Tak, 2008 ve 2009) kullanılmıştır(α = .87).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Bu çalışmada Meyer vd. (1996) ve Clugston vd. (2000)'den uyarlanan ve Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliği Wasti ve Can (2007) tarafından test edilmiş olan Duygusal ve Normatif Örgütsel Bağlılık alt ölçekleri kullanılmıştır (α = .68 ve α = .77).

Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Deneklerin örgütten ayrılma niyetleri 5 soruluk bir ölçek kullanılarak ölçülmüştür (Meyer vd., 1993, Moore 2000). Söz konusu ölçek 324 Türk hekiminden oluşan bir örneklem üzerinde (Tak vd, 2009) test edilmiştir (α = 0.74).

İş Tatmini Ölçeği: Bu çalışmada 3 ifadeden oluşan Genel İş Tatmini Ölçeğinin (Cammann ve diğ., 1979) Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş versiyonu (Tak vd., 2009) kullanılmıştır (α = 0.79).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının (ÖVD) ölçülmesinde (Podsakoff ve dig. 1997) tarafından geliştirilen ölçeğin, Organ (1988) tarafından kısaltılmış ve Uçanok (2009) tarafından Türkçe'de geçerlemesi yapılmış 15 soruluk üç boyutlu versiyonu kullanılmıştır. (α = 0.86,3 % 41; α = 0.86 % 10,9 ; α = 0.70,4 % 9.8)'dir.

Moderatör Değişkenler: Örgütte çalışma süresi (ay bazında hesaplanmaktadır) ve statü (mavi yakalı /beyaz yakalı kodu kullanılarak veri tablosuna eklenmektedir) moderatör değişkenler olarak modele dahil edilmiştir.

4. ALANA KATKISI

Araştırmanın tasarımı ve izlenen metodoloji açısından yabancı ve Türkçe Birey-Örgüt Uyumu'na ilişkin yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Birey-örgüt uyumunu konu edinen yazın Ebsco, Emerald Management Plus, JSTOR, ProQuest, Sage Journals, Science Direct, Scopus, SpringerLink, Taylor & Francis Journals, Wiley InterScience veri tabanları taranarak incelenmiştir. Mevcut çalışmalarda birey-örgüt uyum düzeyleri değerlendirilerek işe alınan mavi yaka ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşan bir örneklem üzerinde, birey-örgüt uyumunun bireysel analiz düzeyindeki sonuçlarının incelenmediği tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

Cable, D.M. ve Judge, T.A. (1995) . The Role of Person-Organization Fit in Organizational Selection Decisions. CAHRS Working Paper Series. 197.http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/197, 05.08.2012

Cable, D.M. ve Judge, T.A. (1996). "Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry". Organizational Behavior And Human Decision Processes, 67: 294–311.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Cable, D.M. ve Judge, T.A. (1997). "Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions". Journal of Applied Psychology, 82: 546-56.

Chatman, J.A. (1989). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit". Academy ot Management Review, 14: 333-349.

Chatman, J. A. (1991). "Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms". Administrative Science Quarterly, 36, 459-484.

Erdogan B., Bauer T.N. (2005). Enhancing Career Benefits Of Employee Proactive Personality: The Role Of Fit With Jobs And Organizations, Personnel Psychology, 58:859–891

Kristof, A.L. (1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications". Personnel Psychology, Spring: 1-49

Kristof-Brown A, (2000), Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions Of Person-Job And Person-Organızation Fit, Personnel Psychology, 53:643-671

Kristof-Brown A., Barrick M.R. ve Franke M. (2002). "Applicant Impression Management: Dispositional Influences and Consequences For Recruiter Perceptions of Fit And Similarity", Journal of Management, 28: 27–46.

Lauver , K.J. ve Kristof-Brown, A. (2001). "Distinguishing between Employees' Perceptionsof Person–Job and Person–Organization Fit", Journal of Vocational Behavior, 59: 454–470.

Muchinsky, H.A. ve Monahan, C.J.(1987). "What Is Person–Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit". Journal of Vocational Behavior, 31: 268–77.

O'Reilly, C. (1989). " Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations", California Management Review, 31: 9-25

O'Reilly CA, Chatman J. ve Caldwell DF. (1991). "People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person–Organization Fit". Academy of Management Journal, 34: 487–516.

Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997). "Socialization tactics and newcomer information acquisition." International Journal of Selection and Assessment, 5: 48–61.

Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997). "A Longitudinal Investigation Of The Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions Of Fit, And Work Outcomes", Personnel Psychology, 2:395-426

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN ÇALIŞAN TUTKUNLUĞUNA KATKISI

Zeynep Merve ÜNAL[1]

Doç. Dr. Tülay TURGUT[2]

Özet

Bu araştırmanın temel amacı, birey-örgüt uyumunun çalışan tutkunluğuna katkısını incelemektir. Birey-örgüt uyumu bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki benzerlik derecesi olarak ele alınmıştır. Bağımlı değişken olan çalışan tutkunluğu kavramı da çalışmaya tutkunluk ve örgüte tutkunluk olarak iki boyutta incelenmiştir. Araştırmanın 285 kişilik örneklem grubundan elde edilen verilere uygulanan regresyon analizi sonucunda birey-örgüt değer uyumunun hem çalışmaya tutkunluk hem de örgüte tutkunluk üzerinde anlamlı katkısının olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, birey-örgüt değer uyumunun örgüte tutkunluk üzerindeki katkısı çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkısına kıyasla daha fazladır. Ayrıca, tutkunluğa en güçlü katkıyı insancıllık değeri boyutundaki birey-örgüt uyumu yapmaktadır.

Anahtar kelimeler: Çalışan Tutkunluğu, Örgüte Tutkunluk, Çalışmaya Tutkunluk, Değerler, Birey-Örgüt Uyumu

GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı, örgüte tutkunluk ve çalışmaya tutkunluk kavramlarını bünyesinde barındıran çalışan tutkunluğunun birey-örgüt uyumu ile açıklanmasıdır. Yazında birey-örgüt uyumunun, çalışmaya tutkunluk ile ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmakta, örgüte tutkunluk ile ilişkisini inceleyen araştırmaya ise rastlanmamaktadır. Bu bakımdan bu araştırma, tutkunluk yazınına yeni bilgiler katması bakımından özgün bir nitelik taşımaktadır.

Örgüte tutkunluk, çalışanın enerjisini, bilgi ve becerisini gönüllükle örgütün başarısına ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yöneltmesidir; örgüte tutkun çalışan örgüt içinde enerjik, hevesli ve canlıdır; örgütün meseleleriyle ilgilenmekten heyecan duyar ve kapasitesinin üzerinde çabalar (Pitt-Catsouphes ve Matz-Costa, 2008; Schneider vd., 2009; Thomas, 2007; Vance, 2006). Çalışmaya tutkunluk ise Schaufeli ve diğerleri (2002:74) tarafından dinçlik, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan "çalışmayla ilgili pozitif, tatmin edici ruh hali" olarak tanımlanmıştır. Dinçlik bireyin çalışırken enerji dolu ve azimli olmasını; adanma

[1] Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi / İng. İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, zeynepmerveunal@gmail.com

[2] Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi / İng. İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, tturgut@marmara.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

çalışmaya dönük şevk, ilham, övünç, anlam ve önemlilik duygularını; yoğunlaşma ise zaman olgusunu unutacak derecede çalışmaya odaklanma halini içermektedir.

Örgüte tutkunluğu arttıran değişkenler arasında ödüllendirme ve takdir, örgütsel adalet, örgütsel destek ve yönetici desteği gibi örgütsel kaynak ve süreçler bulunmaktadır (Saks, 2006). Çalışmaya tutkunluğun en güçlü öncellerini belirlemek üzere yapılan meta analizlerinde (örn. Halbesleben, 2010) ise geribildirim, özerklik, sosyal destek, örgüt iklimi gibi iş ve örgütsel kaynakların yanı sıra öz yeterlilik ve iyimserlik gibi kişisel kaynaklar saptanmıştır. Ayrıca kişi-iş uyumunun da çalışmaya tutkunluğun önemli bir önceli (Resick vd., 2007) olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada ise örgüte ve çalışmaya tutkunluğun bir yordayıcısı olarak birey-örgüt uyumu incelenecektir. Birey-örgüt uyumu, bu araştırmada, bireysel değerler ve örgüt değerleri temelinde ele alınmıştır. Değer, Rokeach (1973:3) tarafından "bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya var olma amacının buna ters bir davranış biçimi yada var olma amacına nispeten tercih edildiği daimi inanç" şeklinde tanımlanmıştır. Örgüt değerleri ise örgüt ortamında genel kabul görmüş durum ve davranışları belirleyen değerlerdir. Bireysel değerler ile örgüt değerleri arasında gerçekleşen uyuma Birey-Örgüt Uyumu denmektedir (Chatman, 1991:339).

Bireyin değerlerinin örgütün değerleri ile uyumu bireyde olumlu tutum ve davranışların gelişmesine katkı sağlamaktadır. Birey-örgüt uyumunun katkısı saptanmış olumlu tutum ve davranışlar arasında iş doyumu (Chatman, 1991), iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı (Kristof, 1996), örgüte bağlılık (Cable, 1995) bulunmaktadır. Birey-örgüt uyumunun örgüte tutkunlukla ilişkisini inceleyen doğrudan bir çalışmaya rastlanmasa da, yukarıda bahsedilen benzer olumlu tutum ve davranışlar üzerinde elde edilmiş bulgulardan yola çıkarak, birey-örgüt uyumunun örgüte tutkunluğu da arttıracağı beklenebilir. Diğer taraftan yazında birey-örgüt uyumu ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif ilişki bulunduğunu gösteren, sınırlı sayıda da olsa, araştırmalar (örn. Hamid ve Yahya, 2011) mevcuttur. Değerler güdüleyici özelliğe sahip (Rokeach, 1973) olduklarından, örgütü ile uyum içerisinde olan bireylerin benimsedikleri değerleri doğrultusunda hareket edebilme olanağı bulabilecekleri, bir başka deyişle bulundukları ortamın onların güdülenmelerinin zeminini oluşturacağı, böylece bulundukları ortamdan tatmin olacakları ve hem örgütlerine yönelik hem de çalışma faaliyetine yönelik daha yüksek düzeyde tutkunluk gösterecekleri söylenebilir. Yukarıdaki açıklamalara dayanarak iki hipotez kurulmuştur:

H1: Birey-örgüt uyumu örgüte tutkunluğa olumlu yönde katkıda bulunur.

H2: Birey-örgüt uyumu çalışmaya tutkunluğa olumlu yönde katkıda bulunur.

YÖNTEM

Örneklem ve Uygulama

Sağlık, eğitim, bankacılık gibi hizmet sektöründe çalışan toplam 285 çalışandan oluşan araştırma örneklemine internet üzerinden ve kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Çoğunluğu (%80) üniversite ve üzerinde eğitime sahip olan katılımcıların %53'ü kadın, %47'si erkek olup, yaşları 18 ile 66 arasında (ort.=34,08); çalışma süreleri 1 sene ile 40 sene arasında (ort.=10,6) değişmektedir.

Ölçekler

Örgüte Tutkunluğu ölçmek için 15 ifadeli bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde Esen'in (2011) ölçeğindeki iki ifadeden ve Saks'ın (2006) ölçeğindeki beş ifadeden faydalanılmıştır. Sekiz ifade ise yazındaki örgüte tutkunluk tanımlarına (örn. Schneider vd., 2009; Vance, 2006) dayanılarak oluşturulmuştur. Bu ölçek bir ön çalışma ile 30 kişi üzerinde denenmiş ve uygulanan güvenilirlik analizi yüksek bir alfa değeri (0,95) vermiştir.

Çalışmaya Tutkunluğu ölçmek üzere Utrecht Work Engagement Scale (UWES)'in Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından dokuz maddeye indirgenen kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçekte dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarını ölçen üçer ifade bulunmaktadır. Örgüte tutkunluk ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerinde cevap seçenekleri hiçbir zaman (1)'dan, her zaman(6)'a uzanan altı basamaktan oluşmaktadır.

Birey-Örgüt Uyumunu ölçmek için Cable ve Judge (1997) tarafından kısaltılmış olan 39 ifadeli Örgüt Kültürü Profili ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar 39 ifadenin her birini "ideallerindeki iş yeri" ve "halen çalıştıkları iş yeri" için ayrı ayrı olmak üzere "hiç(1)"den "pek çok(6)"a uzanan altı basamaklı skala üzerinde cevaplandırmışlardır.

BULGULAR

Örgüte tutkunluk ölçeği için yapılan faktör analizinde (KMO=0,94; Barlett Küresellik Testi=4499,41; p<,001) açıklanan toplam varyans %76,71 olup ifadeler iki faktör altında gruplanmıştır. Kurumda çalışırken hissedilen heyecan, enerji, neşe gibi duyguları içeren ifadelerin bir araya toplandığı birinci faktör "örgütsel dinçlik"; kurumun amaçları ve başarısı için çalışmayı içeren ifadelerin bir araya toplandığı ikinci faktör "örgüte adanma" olarak isimlendirilmiştir (Bkz. Tablo 1).

Çalışmaya tutkunluk ölçeği için yapılan faktör analizinde (KMO=0,84; Barlett Küresellik Testi=2199,16; p<,001) açıklanan toplam varyans %76,54 olup ifadeler iki faktör altında toplanmıştır. İlk faktör (açıklanan varyans %48,41; α=0,93) "dinçlik&adanma" ifadelerinden (örn. işimi yaparken enerji dolu olurum, işim bana ilham verir); ikinci faktör ise (açıklanan varyans %28,13; α=0,79) "yoğunlaşma" ifadelerinden (örn. çalışırken işime dalıp giderim) oluşmaktadır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1: Örgüte Tutkunluk Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Faktör Ağırlığı
F1.Örgütsel Dinçlik (Açıklanan varyans %43,07; α=0,96)	
Bu kurumun bir üyesi olmak beni canlı tutar.	0,880
Bu kurumda neşe içinde çalışıyorum.	0,868
Böyle bir kurumda çalışmak beni daima cezbetmiştir.	0,864
İşimi en iyi şekilde yapmam için kurumum ilham kaynağıdır.	0,856
Bu kurumda çalıştığım için tatmin düzeyim yüksektir.	0,846
Kurumumda iken kendimi güçlü hissederim.	0,817
Kurumumda çalışırken enerjiyle dolup taştığımı hissederim.	0,817
Benim için en heyecan verici şeylerden biri bu kurumdaki meselelerle ilgilenmektir	0,790
F2.Örgüte adanma (Açıklanan varyans %33,64; α=0,93)	
Bu kurumun çalışanı olarak olaylara odaklanmış, ilgili ve alakalı davranırım.	0,845
Bilgi ve yeteneklerimi kurumun amaçlarını gerçekleştirmesine katkı yapmak için kullanıyorum.	0,845
Bu kurumun başarıya ulaşması için samimi bir istekle katkıda bulunurum.	0,840
Bu kuruma fark edilir katkılar yaparım.	0,818
Enerjimi bu kurumun başarısı için kullanmaya gönüllüyüm.	0,751
Bu kurumu haksızlıklar karşısında savunurum.	0,729
Bu kurumun başarısını etkileyecek sorunları çözmek için gayret gösteririm.	0,694

Örgüt değerleri için uygulanan faktör analizinde (KMO=0,96; Barlett Küresellik Testi=7033,22; p<,001) açıklanan toplam varyans %66,54 olup 28 ifade üç faktör altına yerleşmiştir. İlk faktör olan "insancıllık" (açıklanan varyans %29,52; α=0,95) hoşgörülü olmak, insana önem vermek, adil olmak gibi ifadelerden; ikinci faktör olan "sorumluluk&yenilikçilik" (açıklanan varyans %22,64; α=0,94) sosyal sorumluluk sahibi olmak, yenlikçi olmak gibi ifadelerden; üçüncü faktör olan "ataklık" (açıklanan varyans %14,38; α=0,78) risk almak, özerk olmak gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Birey-Örgüt Uyumunun Hesaplanması

Birey-Örgüt Uyumu, örgüt değerleri ile bireysel değerlerin farkı alınarak hesaplanmıştır. Bireysel değerler için yine aynı 28 ifadenin aynı üç boyut altında olduğu kabul edilerek, her bir boyut için birey-örgüt farkının mutlak değeri alınmıştır. Böylece puan, 0'a (sıfıra) yaklaştıkça birey-örgüt uyumu artmakta; 0'dan (sıfırdan) uzaklaştıkça birey-örgüt uyumu azalmaktadır.

Birey-Örgüt Uyumunun Örgüte ve Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Katkısı

Uygulanan basit regresyon analizleri sonucunda birey-örgüt uyumunun hem örgüte tutkunluk üzerinde (β=-,46 p<,001; F=75,62 p<,001; R=,46 R2=,21) hem de çalışmaya tutkunluk (β=-,21 p<,001; F=12,54 p<,001; R=,21 R2=,04) üzerinde anlamlı katkısının bulunduğu, ancak örgüte tutkunluk üzerindeki katkısının, çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkısına kıyasla daha güçlü olduğu saptanmıştır.

Ayrıca çoklu regresyon analizi ile birey-örgüt uyumu alt boyutlarının örgüte tutkunluk ve çalışmaya tutkunluk alt boyutlarına katkıları test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre insancıllık değer boyutundaki uyum arttıkça örgüte adanma, örgütsel dinçlik ve çalışmaya tutkunluğun alt boyutu olan dinçlik&adanma artmaktadır. Yenilikçilik&sorumluluk değer boyutundaki uyumun da örgütsel dinçlik üzerinde anlamlı katkısı vardır. Diğer yandan, ataklık uyumu herhangi bir açıklayıcılığa sahip değildir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2: Birey-Örgüt Uyumu Boyutlarının Tutkunluk Boyutlarına Katkısı

	ÖT-Örgüte Adanma β	ÖT-Örgütsel Dinçlik β	ÇT-Dinçlik&Adanma β
BÖU-İnsancıllık Uyumu	-,282***	-,360***	-,242***
BÖU-Sorumluluk& Yenilikçilik Uyumu	----	-,208*	----
BÖU-Ataklık Uyumu	----	----	----
R	,282	,547	,242
R^2	,079	,299	,058
F	24,390***	60,149***	17,530***

*p<0.05, ***p<0.001

NOT: Birey-örgüt uyum puanı sıfıra yaklaştıkça uyum arttığından negatif işaretli beta değerleri pozitif işaretli yorumlanmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüte tutkunluk ölçeğinin, "örgütsel dinçlik" ve "örgüte adanma" gibi hem yazındaki tanımlarla tutarlı, hem de çalışmaya tutkunluğun dinçlik ve adanma boyutlarına benzer iki boyut üretmesi ve iç tutarlılığının yüksek olması geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna, gelecek araştırmalarda da kullanılabileceğine işaret etmektedir.

Regresyon analizlerinden elde edilen sonuçlar her iki hipotezi de desteklemiştir. Dikkat çekici olan bulgu birey-örgüt değer uyumunun örgüte tutkunluk üzerindeki açıklayıcılığının çalışmaya tutkunluk üzerindeki açıklayıcılığına kıyasla daha güçlü olmasıdır. Örgüte tutkunluk üzerindeki açıklayıcılığın daha fazla olması, uyumun örgüt temelli olmasına bağlanabilir. Örgütü ile uyum, bireyin doğal olarak örgüte dönük ruh halini daha güçlü etkileyecek; örgütün bir üyesi olarak kendini neşeli, hevesli ve dinç hissedecek ve ayrıca enerjisini, bilgi ve yeteneklerini kurumun amaçlarını gerçekleştirmesi ve başarısı için kullanmaya gönüllü olacaktır.

Bir diğer dikkat çekici bulgu, tutkunluk üzerindeki en güçlü katkıyı birey-örgüt arasındaki insancıllık değeri bakımından uyumun sağlıyor olmasıdır. İnsancıllık boyutunda hoşgörülü olmak, insana önem vermek, adil olmak, iyi performansı takdir etmek, destekleyici olmak gibi bireye, bireyin emeğine ve bireyler arası

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ilişkilere dair değerler yer almaktadır. Bu bulgunun, kurumların çalışanların beklentilerini özellikle insancıllık değeri alanında karşılama yönünde, birey-örgüt uyumunu bu değer alanında güçlendirme yönünde adımlar atmaları gerektiğine, zira böylece bireylerin örgüte tutkunluklarının daha da güçleneceğine işaret ettiğini söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

Cable, D. M. (1995). The Role of Person-Organization Fit in Organizational Entry. Unpublished Doctoral Dissertation. Cornell University.

Cable, D. ve T. Judge (1997). "Interviewers' Perceptions of Person–Organization Fit and Organizational Selection Decision". Journal of Applied Psychology. (82):546-561.

Chatman, J. A. (1991). "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms". Administrative Science Quarterly. (36):459-484.

Esen, E. (2011). "Çalışanların Örgüte Cezbolması". Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. (XXX-1):377-390.

Halbesleben, J. R. B. (2010), "A Meta- Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources and Consequences". in A.B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 102–117). New York: Psychology Press.

Hamid, S. N. A. ve K. K. Yahya (2011). Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: a study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. Annual Conference on Innovations in Business & Management, London, UK., http://www.cibmp.org/Papers/Paper615.pdf

Kristof, A. L. (1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement and Implications". Personnel Psychology. (49-1):1-49.

Pitt-Catsouphes, M. ve C. Matz-Costa (2008). "The Multi-Generational Workforce: Workplace Flexibility and Engagement". Community, Work & Family. (11):215-229.

Resick, C. J., B. B. Baltes ve C. W. Shantz (2007). "Person-Organization Fit and Workrelated Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects with Job Fit and Conscientiousness". Journal of Applied Psychology. (92):1446-1455.

Rokeach, M. (1973). The Nature of Human Values. New York: The Free Pres.

Saks, A. M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement". Journal of Managerial Psychology. (21-7):600-619.

Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. Gonzalez-Roma ve A. B. Bakker (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". Journal of Happiness Studies. (3):71–92.

Schaufeli, W. B., A. B. Bakker ve M. Salanova (2006). "The Measurement of Work Engagement with a Brief Questionnaire: A Cross-national Study". Educational and Psychological Measurement. (66):701-716.

Schneider, B., W. H. Macey, K.M. Barbera ve N. Martin (2009). "Driving Customer Satisfaction and Financial Success Through Employee Engagement". People & Strategy. (32):22-27.

Thomas, C. (2007). "A New Measurement Scale For Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test, and Replication". Academy of Management Annual Meeting Proceedings,1-6.

Vance, R. J. (2006). Employee Engagement and Commitment. Alexandria: SHRM Foundation.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

GRUP GELİŞİM SÜRECİNE EKOLOJİK BİR YAKLAŞIM: PANARCHY TEORİSİ

Yrd. Doç. Dr. Aysun KANBUR[1]
Öğr. Gör. Mustafa Emre ÇAĞLAR[2]

Özet

Grup gelişim süreci grup dinamiği araştırmalarında önemli bir inceleme alanı olarak grup üyeleri arasında devam eden etkileşimin evrimini yansıtmaktadır. Araştırmada, bu evriminin nasıl sorgulanabileceğinden hareket edilerek, grup gelişim sürecinin modern ekolojik bir yaklaşım olan Panarchy teorisinin ortaya koyduğu adaptif döngünün evrelerinin her birinin kendine özgü aktörleri açısından irdelenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Panarchy Teorisi, Ekolojik Yaklaşım, Grup Gelişim Süreci.

GİRİŞ

Ağaç topraktandır ama ondan oldukça farklı görünür çünkü toprakta bulunan materyallerin farklı bir organizasyonunu ifade eder. Aşağı yukarı benzer olan mineraller bir şekilde bir araya geldiklerinde toprak çınar ağacı olarak yeniden organize olurken, farklı şekilde bir araya geldiklerinde toprak çam ağacı olarak organize olacaktır. Organizasyonlarda böyledir. Benzer materyallerin, benzer entelektüel sermayenin farklı organize olma biçimleri karşımıza birbirlerinden bambaşka özelliklere sahip örgütler çıkaracaktır. Panarchy Teorisi'ni sosyal organizasyonlar ile biraraya getirmeyi amaçlayan bu araştırmada, organizasyonların yaratıcı yıkımlar eşliğinde nasıl farklı biçimlerde kendi küllerinden doğmakta oldukları kuramsal açıdan incelenmektedir.

Panarchy-Adaptif Döngü-Grup Gelişim Süreci

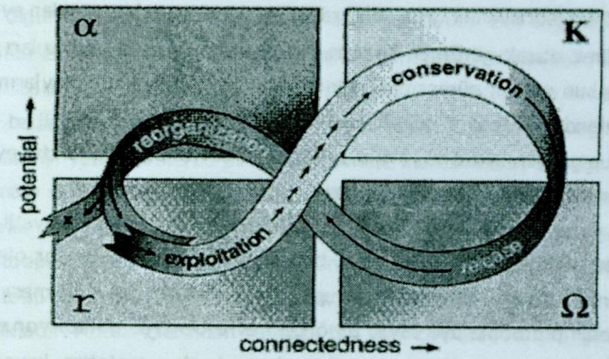
Panarchy teorisi hem beşeri sistemlerin hem de doğal sistemlerin birbirlerine adaptif döngülerle bağlı olduğu hiyerarşik bir yapı sunmaktadır ve bağlanırlık, değişim ve esneklik gibi kavramlar bu teoride değerlendirilme olanağı bulmaktadır (Dorren ve Imeson, 2005). Adaptif döngülerin mekansal veya zamansal ölçeklerde iç içe geçmiş bir dizilimi panarchy olarak açıklanmaktadır (Hahn, 2011).

Şekil, dört ekosistem fonksiyonunu (r, K, Ω, α) anlatmaktadır. Kısa ve kesikli oklar yavaş değişen ve gelişen durumları, uzun oklar çabuk değişen durumları temsil eder. Dikey eksen, sistem içinde biriken kaynakların potansiyelini, yatay eksen sistem elemanları arasındaki karşılıklı bağlılık düzeyini ifade eder. Döngü makro olarak ele alındığında, ekolojik veya sistemik zamanın düzenli olmayan biçimde

[1] Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Ana Bilim Dalı, aysunkanbur@hitit.edu.tr
[2] Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Ana Bilim Dalı, emre.cag@gmail.com

aktığı gözlemlenebilir. Sistemin gelişimi exploitation evresinden, conservation evresine doğru yavaşça seyreder. Döngü çok hızlı şekilde release evresine ve ardından yine çok hızlı biçimde reorganization evresine geçer. Nihayet yine hızla exploitation evresine girer.

Şekil 1. Adaptif Döngü (Holling ve Gunderson, 2002)



Ekosistemlere geleneksel bakış, onların iki fonksiyon tarafından kontrol edildiklerine yöneliktir. Bunlardan exploitation(r) büyümeyi, conservation(K) enerji ve materyallerin giderek yavaşlayan birikimlerini tanımlar. Exploitation'dan conservation evresine uzanan yavaş gelişme süreci içerisinde, sistem elemanlarının karşılıklı bağlılık düzeyleri giderek yükselir ve birikimin arttığı safhalarda işlevlerin değişimi ancak büyük yıkımlar eşliğinde mümkün olabilir (Holling ve Gunderson, 2002).

Panarchy gibi modern ekolojik yaklaşımlar bu döngüye iki yeni evre daha eklerler. Release(Ω) evresi "çöküş"tür. Yaratıcı yıkımın yıkıcı kısmıdır. Reorganization(α) evresi ise sistemdeki restorasyonları açıklar ve yaratıcı yıkımın yaratıcı kısmıdır. Release evresinde, birbirine sıkıca bağlı sistem elemanları bağlarını çözer ve tamamen bağımsız elemanlar halinde dağılırlar. Bu evrenin sonunda belirli bir sistemin varlığı hakkında konuşmak mümkün olmaz. (Holling ve Gunderson, 2002).

Grup gelişim süreci zaman içinde geçen belirli aşamalar boyunca grup üyeleri arasındaki etkileşimin evrimini yansıtmaktadır (Sweet, 2008) ve grup dinamiklerinin bir inceleme alanıdır (Özkalp ve Kırel, 2005; Can ve diğ., 2006). Gruplar da aynı insanlar gibi zaman içinde gelişmektedir (Wheelan, 2010). Grup gelişimi teorik açıdan ele alındığında; grup gelişim sürecini Bireysel Değişim Süreci Teorisi-(Kurt Lewin) serbest bırakma, değişim ve yeniden serbest bırakma (Rao ve Rao, 1999) ile, Grup Gelişim Modeli-(Tuckman) oluşum, çatışma, düzene girme, çalışma ve dağılma (Forsyth, 2010) ile, Gruplarda Karar Oluşumu Teorisi-(Fisher) uyum, çatışma, doğma ve güçlendirme (Littlejohn ve Foss, 2008) ile, Çoklu Seriler Modeli-(Poole) görev, ilişki ve konu faaliyet hatları boyunca (Fujishin, 2007), Kesintiye

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Uğratılmış Denge Modeli-(Gersick) derin yapı, denge dönemleri ve devrimsel dönemler (Hirokawa ve Poole, 1996) ile açıklamakta, Takım Modeli-(Morgan, Salas ve Glickman) Tuckman ve Gersick'in modellerinin birleşimini sunmakta (Kozlowski ve Bell, 2000), Bütünleştirilmiş Grup Gelişimi Modeli-(Wheelan) ise bağımlılık, kavga/mücadele, güven/yapı ve iş/verimlilik aşamalarını vurgulamaktadır (Weiss ve diğ., 2014). Bazı teorisyenler grup gelişimini birbiri ardı sıra devam eden evrelerden oluşan bir süreç olarak görürken bazıları buna karşı çıkmakta ve bazıları da grup gelişimini grubun yaşam sürecindeki dönüm noktaları olan kritik olayların sonucu olarak değerlendirmektedir (McGrath ve Tschan, 2004).

Panarchy grup gelişim sürecine yansıtılacak olursa bu yansıma Panarchy evrelerinin her birinin grup gelişimine kazandırdıkları açısından değerlendirilebilir.

Exploitation evresinde grubu oluşturan üyeler arasındaki bağlar kuvvetli değildir. Bunun nedeni üye sayısının az olması, bireylerin birçok iş yürütüyor olmaları ve henüz ayrıntılı olarak tanımlanamamış işlerin bölünememiş olması olabilir. Gelişmekte olan prototipin üye sayısı bir önceki evre olan reorganizasyon evresinde hayat sürmüş olan birden fazla prototipin, başarılı olan prototipe kaynak temin etmek üzere henüz dağılmakta oluşu nedeniyle de az olabilir. Bu evrede, kendi exploitation aşamasını yaşamakta olan birden fazla prototip de bulunabilir, ancak bunlardan pek azı bir sonraki evreye ulaşabilecek, başarısız olanlara bağlı sistem elemanları da dağılarak başarılı post-prototipe ait olacaklardır. Bu evrede, yeni sistemin ifade ettiği organizasyon şablonu tüm kaynakları ve çevresel girdileri kendisi için kullanılır kılmaya başlar.

Conversation evresinde grupta birey sayısının artmasına müteakip, bireyler işbölümüne gider ve uzmanlaşmaya başlar, üretim niteliği ve miktarı artar. Grubun üye sayısı arttıkça koordinasyon için, formal hiyerarşiyi bozan kısa yolların gelişmesi kaçınılmaz olur ve grubun iletişim yoğunluğu artış gösterir. Bağlanırlıktaki artış organizasyonları katılaştırmaktadır ve bu katılıktan kaçış tam hiyerarşi ile mümkün olabilirken, tam hiyerarşi de etkinliği ve verimliliği kısıtlamaktadır. Buradan hareketle gelişen örgütlerin otokratikleşme eğilimine daha açık bir yapıya kavuşmakta oldukları ileri sürülebilir.

Oganizasyon bu evreye ilerledikçe sistem daha verimli ancak daha kırılgan hale gelir. Aslında grup uzun vadede amacına ulaşmak uğruna kendinden vazgeçmiş olur. İletişimdeki dolaylılık artış gösterdiğinden hiyerarşinin alt kademelerinden üst kademelere doğru akmakta olan bilgilerde kesintiler gözlenmeye başlanır ve liderler fikir ayrılığında olan görüşlere ulaşamazlar. Aykırı-yenilikçi görüşlerin merkeze ulaşamaması organizasyonun bir bütün olarak dış etkenlere karşı bağışıklığını azaltır.

Release evresinde çevresel bir etki nedeniyle organizasyon mevcut tüm tanım ve varsayımlarını yıkmak durumu ile karşı karşıya kalır. Sistem elemanları

birbirlerinden tamamen bağımsız noktacıklar şeklinde tasavvur edilebilir. Olgunlaşmayla birlikte elemanları arasında karşılıklı bağlantıları artan sistem aslında "birlik"e veya "bütünlük"e doğru yönelir. Birden farklı sistem elemanının "yek" hale gelmeye başlaması ile beraber sistem, yıkıma giderek, bir alt döngünün ifade ettiği sistemin tamamen bağımlı parçası haline gelecek şekilde bozulur. Başka bir ifadeyle sistem olgunlaşıp homojenleştiğinde bulunduğu boyutu terk edip ilk oluştuğu hale geri döner zira bir üst türev boyuttaki var olma nedeni ortadan kalkmıştır.

Reorganization evresinde bağlantı düzeyi düşüktür ve dolayısıyla esneklik yüksektir. Düşük bağlanırlık düzeyi, daha önce birbirlerine sıkı sıkıya bağlı olan sistem elemanlarının yeni biçimlerde bir araya gelmelerine izin verir. Yeniliği, yaratıcılığı ve araştırmayı destekleyen durumların ortaya çıkması, sistem elemanlarının karşılıklı bağlanırlık düzeyinin düşük olduğu süreçlerde mümkün olabilir. Bu aşamada birden çok prototipin hayatta kalmak için aynı anda mücadele gösterdiği düşünülebilir. Her bir prototip bir sonraki evrede kaynakları kendisi için kullanılır kılmak üzere yarışmaktadır. Ancak içlerinden yalnızca biri yeni çevresel ve içsel şartlara daha iyi uyum sağladığı için seçilip exploitation evresini başlatabilecektir. Sistem "α" evresinden "r" evresine geçiş yaparken, potansiyelin bir kısmı, eski sistemin çökmesi dolayısıyla sürecin dışına sızabilir. Böylece bazı birikmiş kaynaklar süreci terk ederler.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Panarchy teorisi sosyoekolojik sistemlerin dinamiklerini tanımlamak üzere bulgular sağlamaktadır (Garmestani ve Benson, 2013). Teori grupların gelişim süreçlerine uyarlandığında grupların nasıl doğup yok oldukları ve bu iki uç arasında olup bitenler bir makro evren düzlemine oturmaktadır. Araştırmanın örgütsel davranış yazınında temel bir boyut olan grup gelişimine Panarchy ekseninde farklı bir bakış açısı ortaya koymak üzere yapılandırıldığı da ileri sürülebilir. Panarchy, sistemlerin yıkıma uğramalarının temel nedenini, içsel bağlanılırlık düzeyindeki artış eğiliminin reorganizasyon süreçlerini bütüncül yıkımlara muhtaç kılmasına bağlar. Bu durum sosyal organizasyonlar için de geçerli midir? Reorganize olmayı başaran sosyal sistemleri kendinden önce gelenlerin devamı olarak kabul edebilir miyiz yoksa eski sistemlere ait yapı taşlarına, onları tekrar bir araya getiren başarılı prototiplerin esirleri olarak mı yaklaşmalıyız? Organizasyonun, var olma amacı için faaliyet gösterebilmesinin önemli bir gereğinin kendi bütünlüğünden vazgeçiş olduğunu tespit ettiğimizde, onun devamlılığına yönelik çabalarımız hangi noktada atıl kalmaya mahkum olacaktır? Panarchy zengin imgelem kaynakları yaratarak benzer klasik sorunsallara orijinal cevaplar sunmaktadır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Can, H., Ö. Aşan, ve E. M. Aydın. (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Yayınları.

Dorren, L.K.A. ve A.C. Imeson (2005). "Soil Erosion and the Adaptive Cycle Metaphor". Land Degradation & Development. (16-6):509-516.

Forsyth, D.R. (2010). Group Dynamics. USA: Cengage Learning.

Fujishin, R. (2007). Creating Effective Groups: The Art of Small Group Communication. USA: Rowman & Littlefield Publishers.

Garmestani, A.S. ve M.H. Benson (2013). "A Framework for Resilience-based Governance of Social-Ecological Systems". Ecology and Society. (18-1):9.

Hahn, T. (2011). "Self-Organized Governance Networks for Ecosystem Management: Who is Accountable?". Ecology and Society. (16-2):18.

Hirokawa, R.Y. ve M.S. Poole. (1996). Communication and Group Decision Making. USA: Sage Publications.

Holling, C.S. ve L.H. Gunderson (2002). Resilience and Adaptive Cycles. L.H. Gunderson ve C.S. Holling (Ed.). Panarchy: Understanding Transformations in Human and Natural Systems içinde. USA: Island Press, 25-62.

Kozlowski, S.W.J. ve B.S. Bell (2000). Work Groups and Teams in Organizations. W.C. Borman, D.R. Ilgen ve R.J. Klimoski (Ed.). Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology içinde. New Jersey: John Wiley & Sons, 333-376.

Littlejohn, S.W. ve K.A. Foss. (2008). Theories of Human Communication. USA: Thomson Learning.

Mcgrath, J.E. ve F. Tschan (2004). Dynamics in Groups and Teams: Groups as Complex Action Systems. M.S. Poole ve A.H. Van de Ven (Ed.). Handbook of Organizational Change and Innovation içinde. New York: Oxford University Press, 50-72.

Özkalp, E. ve Ç. Kırel. (2005). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Rao, M.G. ve V.S.P. Rao. (1999). Organization Design, Change and Development. New Delhi: Discovery Publishing House.

Sweet, M.S. (2008). Individual and Peer Calibration in Team-based Testing. USA: ProQuest LLC.

Weiss, D., F. Tilin ve M. Morgan. (2014). The Interprofessional Healthcare Team: Leadership and Development. USA: Jones Barlett Learning.

Wheelan, S. (2010). Creating Effective Teams, A Guide for Members and Leaders. USA: Sage Publications.

10. OTURUM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Meral AKYÜZ, Filiz DALKILIÇ YILMAZ

İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine İş Tatmininin Aracılık Etkisi

Arzu KARACA ÇAKINBERK, Mehmet Sadık ÖNCÜL

Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Neslihan DERİN, Erkan Turan DEMİREL

İşte Kendilik Kontrolü ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisinin Örgüte Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Dilek AYAN, H. Özge UYSAL, Gül ESER

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN İŞGÖRENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Arş. Gör. Meral AKYÜZ[1]
Arş. Gör. Filiz DALKILIÇ YILMAZ[2]

Özet

Hizmet sektörünün yapıtaşlarından olan konaklama endüstrisinin ülke ekonomisinde önemli bir yeri vardır. Hizmetin ana özelliği olan insan faktörünü kullanan ve çok kişiye istihdam sağlayan bu sektör bazı sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlardan biri de işgücü devir hızının yüksek oluşudur. İşgücü devri, özellikle maliyet ve yetişmiş eleman bulma açısından konaklama işletmelerince çözülmesi gereken sorunlardandır. Bu çalışmanın amacı örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim kavramlarının önemini açıklayarak, işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini saptamak ve bu kavramlarla ilgili tartışmaları ortaya koymak ve bu şekilde konaklama işletmeleri yöneticilerine yol göstermek ve literatüre katkıda bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İletişim, İşten Ayrılma Niyeti

1. GİRİŞ

Özdeşleşme, örgüt ile birey arasında psikolojik köprü kurmaya yarayan bir yapıdır (Puusa ve Tolvanen, 2006), kısaca bireyin örgütle arasında kurmak istediği bağ olarak tanımlanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu sebeple, çalışanların örgüte karşı pek çok tutum ve davranışını açıklama ve öngörme konusunda özdeşleşmenin etkili olduğu söylenebilir (Lee, 1971; Edwards, 2005).

Ashforth ve Mael (1989) ve Mael ve Ashforth (1992) özdeşleşmeyi, kişinin kendisini içinde olduğu örgüte ait hissetmesi ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılaması şeklinde tanımlamışlardır. Dutton ve diğerleri de (1994), benzer şekilde özdeşleşmeyi bilişsel bir bileşen olarak kabul etmiş ve özdeşleşmeyi örgütün kimliği ile bireyin kendisini tanıma derecesi olarak tanımlamışlardır.

İletişim yöneticilerin örgütsel ortamda kullandığı temel bir araçtır (Koçel, 2005:417). İletişim "bir mesaj alışverişidir", şeklinde tanımlanabilen iletişim süreci olmadan örgütün mevcudiyeti düşünülemez. Bütün yönetim faaliyeti, sonunda iletişim sürecinin etkin işlemesine dayanmaktadır. Yönetim ile ilgili olarak verilen

[1] Nevşehir Üniversitesi İkt. ve İdr. Bil. Fak., Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü, meral.akyuz@nevsehir.edu.tr
[2] Nevşehir Üniversitesi İkt. ve İdr. Bil. Fak., Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü, filiz.dalkilic@nevsehir.edu.tr

bütün kararlar, ulaşılan sonuçlar, gelişmeler vs. örgütteki ilgili kişi ve gruplara aktarılmadıkça fazla bir şey ifade etmezler (Koçel, 2005: 530).

Örgütlerdeki iletişim sürecinde resmi ve resmi olmayan iletişim sistemleri mevcuttur. Resmi iletişim sistemi; örgütün hiyerarşik yapısı ile ilgili ve çevre ile bilgi akışı sağlayan kanalları gösterir. Dikey iletişim, yatay iletişim ve çapraz iletişim olmak üzere üçe ayrılır. Gayri resmi iletişim ise; örgüt çalışanları arasında biçimsel düzenlemelere bağlı olmayan iletişimi göstermektedir. (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 53-54).

Genel olarak çalışanlar potansiyellerini daha verimli kullanabilmek, aldıkları ücret ve ödülleri yükseltebilmek için işten ayrılırlar. İşten ayrılma davranışından önce bireylerde işten ayrılma niyeti oluşur. İşten ayrılma niyetin oluşması ise işten ayrılma davranışının en önemli belirtilerindendir (Teoman, 2007: 34-35).

İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük seviyede örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır (Schweiger ve Denisi, 1991:127).

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen etmenler olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin incelenmesi için yapılan çalışmalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez1. Örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez2. Örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutu, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez3. Örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutu, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.2. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın ana kütlesini Nevşehir yöresinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk kısmını oluşturan örgütsel özdeşleşme değişkeninin belirlenmesinde, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve pek çok araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Mael ve Ashforth (1992)'un araştırmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı (alpha coefficient) .87 olarak bildirilmiştir. Anketin ikinci kısmını oluşturan örgütsel iletişim değişkeninin belirlenmesinde kullanılan ölçek Postmes, Tanis ve de Wit (2001)'in çalışmasından uyarlanmıştır. Postmes, Tanis ve Wit (2001)'in araştırmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı (alpha coefficient) .90 olarak bildirilmiştir. Anketin üçüncü kısmını oluşturan işten ayrılma niyeti değişkeninin

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

belirlenmesinde, Colarelli (1984) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeğinin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Colarelli (1984) tarafından yapılan çalışmada bu ölçeğin güvenirlik katsayısı (alpha coefficient) .89 olarak bildirilmiştir.

2.3. Bulgular ve Tartışma

Analiz sonuçlarına göre, ankete katılan 85 kişinin 46'sı bayan, 39'u erkektir. 66'sı bekâr, 19'u evlidir. Katılımcıların yaş grubuna bakıldığında ağırlıklı olarak %63,5'inin 25 yaş altı grupta yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumunda lisans mezunu olanlar %65,9'luk bir oranla göze çarpmaktadır. İşletmedeki iş deneyimlerine bakıldığında %78,8'lik oranla 5 yıl ve aşağısı göze çarpmaktadır. İşletmedeki görev dağılımına bakıldığında anketi cevaplayanların 59'unun çalışan olduğu, departman dağılımında ise 27 kişinin yiyecek içecek, 24 kişinin ise ön büro çalışanı olduğu görülmektedir.

Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon sonuçları incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için kullanılan 6 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha, 79 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel iletişimi ölçmek için kullanılan 15 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha, 83 olarak hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek için kullanılan 3 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha, 73 olarak hesaplanmıştır. Her üç değer de istatistiksel açıdan anlamlı sayılabilecek değerlerdir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ($r=-,266$; $p<0.05$) ve örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutu ile işten ayrılma niyeti ($r=-,289$; $p<0.01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Diğer yandan örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutu ile işten ayrılma niyeti ($r=,114$; $p<0.01$) arasında pozitif yönlüdür ancak anlamlı değildir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim algılarının bağımsız, işten ayrılma niyetinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiksel açıdan anlamlıdır. Örgütsel özdeşleşmenin R2 değeri ,071'dir. Bu değer işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın %7,1'inin örgütsel özdeşleşme tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutunun R2 değeri ,084'dir. Bu değer işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın %8,4'ünün örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutunun tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutunun R2 değeri ,013'dir. Bu değer işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın %1,3'ünün örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutunun tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Bu bilgilere göre H1 ve H2 kabul edilmiş, H3 ise reddedilmiştir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ulaşılan bu sonuç literatürde daha önce yapılan (Lee, 1971, Scott ve diğerleri 1998: 400-435; Bamber ve Iyer 2002: 21-38; Knippenberg ve diğerleri 2007; 457-477; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Lipponen ve diğerleri, 2011; Riketta, 2005) araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır.

Benzer şekilde örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutunun işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu daha önce Moore (2002) tarafından yapılan, yönetim ile personelin arasında olan düşük iletişim seviyelerinin, personelin stres seviyesini artırdığı ve bu sebeple işten ayrılma niyetine sebep olduğunu ortaya koyan çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır. Bell ve Smith (1999:36)'in yaptıkları çalışmada yatay iletişimin, çalışanlar arasında sosyal bir bağ oluşmasına yardımcı olduğu, işten ayrılma ve yıkıcı davranışları engellemede etkili bir güç olduğu ortaya konmuştur. Buna karşın bu çalışmada örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutunun işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediği ve anlamlı olmadığı sonucu bulunmuştur. Yatay iletişimin temel amacı, koordinasyon sağlama ve problem çözmek için kanal sağlamaktır. Fakat bu iletişim şekli, içerisinde dedikodu, söylenti, tahminler ve yakıştırmaların yayılmasını sağlayan arkadaşlıklar ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu durumlarda insanlar birbirlerinden olumsuz şekilde etkilenebilmekte ve işten ayrılma konusunda daha istekli olabilmektedirler.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar söz konusu örnek büyüklüğü ve araştırma değişkenleri ile sınırlıdır. Bundan sonra yapılacak uygulamalı çalışmalarda araştırma değişkenlerine yenileri eklenerek daha büyük örneklem kitleleri üzerinde araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Ashforth B.E. ve Mael F. (1989). "Social Identity Theory and the Organization". The Academy of Management Review , (14-1):20-39.

Bamber, E.M ve Iyer, V. (2002). "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification". A Journal of Practice & Theory, (21-2):21-38.

Bell, A.H. ve Smith, D.M. (1999). Management Communication, NewYork: John Wiley & Sons, Inc.

Colarelli, S.M., (1984) "Methods Of Communication And Mediating Processes in Realistic Job Previews". Journal of Applied Psychology, (69):633-642.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Dutton J.E., Dukerich J.M. ve Harquail C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification". Administrative Science Quarterly, (39-2):239-263.

Edwards, M.R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review". International Journal of Management Reviews, (7-4):207-230.

Gürüz D. ve Yaylacı Özdemir G. (2004). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: MediaCat Yayınevi.

Knippenberg, D.V., Dick, R.V. ve Tavares, S. (2007). "Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job". Journal of Applied Social Psychology, (37-3):457–477.

Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Basım Beta Yayınları.

Kreiner G.E. ve Ashforth B.E. (2004). "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification". Journal of Organizational Behavior, (25):1-27

Lee S.M. (1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification". Academy of Management Journal, (14-2):213-226.

Lipponen J., Wisse B. ve Perälä J. (2011). "Perceived Justice and Group Identification the Moderating Role of Previous Identification", Journal of Personal Psychology, (10-1): 13-23

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

Moore, K.A. (2002), "Hospital restructuring: impact on nurses mediated by social support and a perception of challenge", Journal of Health and Human Services Administration, (26-14): 1621-1636.

Olkkonen M.E. ve Lipponen J. (2006) "Relationship Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes". Organizational Behavior and Human Decision Processes, (100-2): 202-215.

Postmes, T., Tanis, M. ve Wit de B. (2001). " Communication and Commitment in Organizations: A Social Identity Approach". Group Processes &Intergroup Relations, (4-3):227-246.

Puusa A. ve Tolvanen U. (2006). "Organizational Identity and Trust". Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies, (11-2):29-33.

Riketta M. (2005). "Organizational Identification: A Meta-Analysis", Journal of Vocational Behavior, (66):358-384.

Scott, R. C., Corman, R.S. ve Cheney, G. (1998). "Development of Structurational Model of Identification in the Organization". Communication Theory, (8-3):298-336.

Schweiger, D.M. ve Denisi, A.S. (1991). "Communication With Employees Following A Merger: A Longitudinal Field Experiment". Academy of Management Journal, (34):110-135.

Teoman, D. D. (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyeti'ne Olan Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDE İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ETKİSİ

Doç. Dr. Arzu KARACA ÇAKINBERK[1]
Doç. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL[2]

Özet

Kadın çalışanların iş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ve bu etkide iş tatminin rolünü ele alan bu çalışma Sivas ve Tunceli'de 119 banka çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda iş tatmininin, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş-aile çatışması, iş doyumu, işe tutkunluk, işten ayrılma niyeti

KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde iş ve sosyal hayatta yaşanan hızlı değişimler, bireylerin iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi bozmakta ve iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. İş-aile çatışmasını, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan bir çatışma türü olarak tanımlamak mümkündür (Frone vd.,1992:78). Başka bir ifadeyle, iş-aile çatışması; iş ve aile rollerinin eşzamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumudur (Parasuraman ve Simmers, 2001:552-556). Yaşamın iki alanına ilişkin birbirinden çok farklı rollerden kaynaklanan bu çatışma türünde, karşılıklı ilişkiler mevcuttur. Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte her geçen gün artan oranda kadının iş-aile çatışması yaşadığı gözlenmektedir (Çakınberk vd., 2013) Araştırmacılar yüksek seviyede iş-aile çatışması yaşayan çalışanlarda, hem iş hem de aile rollerinde düşük performans, iş kaygısı, iş stresi, iş kaynaklı bitkinlik, devamsızlık, geç gelme, geri çekilme davranışları gibi işe yönelik olumsuz duygu ve tutumları tetikleyerek iş ve yaşam tatminlerinin azaldığını ortaya koymuşlardır (Day ve Chamberlain, 2006; Frone vd., 1992; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Turgut, 2011:159). Ayrıca iş-aile çatışma düzeyinin çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve beklendik şekilde ayrılmaları artırdığı belirlenmiştir (Çankçı ve Çelikkol, 2009; Karatepe ve Kılıç, 2007). İşten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş

[1] Tunceli Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Tunceli, acakinberk@tunceli.edu.tr
[2] Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Sivas, soncul@cumhuriyet.edu.tr

oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamak mümkündür (Gül vd. (2008).

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan önemli değişkenlerden biri çalışanın işinden tatmin olma düzeyidir. İş tatmini bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgilidir (Yelboğa, 2007:1). Daha basit olarak, iş tatminini çalışanın işinden tatmin olması ile ilgili olduğunu ve bu tatminin de kişinin refahı ve hatta yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Garcı´a-Bernal, vd. 2005). Birçok araştırmacı iş tatmininin, iş performansı, işgücü devri ve işten ayrılma niyetini öngören anahtar bir faktör olduğunu vurgulamaktadır (Park ve Kim, 2009). İş tatminsizliği; iş gören devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Şimşek vd. 2001).

Çalışanların yaşadığı iş ve aile problemlerinin doğurduğu sorunlar toplumun kültürel yapısı ve cinsiyeti ile yakından ilişkilidir. Çalışan kadınların çoğalmasıyla iş-aile çatışması yaşama olasılığının daha fazla arttığı gözlenmektedir. Bilindiği üzere, iş-aile çatışması, iş yaşamındaki birçok faktörün yanı sıra, çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerinde de etkilidir. Bu çalışma ile iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetinde yaşanan değişimi ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kuramsal çerçeve kapsamında araştırmada iş-aile çatışmasının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi araştırılacaktır. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotez geliştirilebilir: H1: İş tatmini, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini; Sivas (10) ve Tunceli (4) bankada görev yapan 172 kadın çalışan oluşturmuştur. Anket formu evrenin tamamına dağıtılmış ve araştırma 119 kadın çalışandan toplanan veriler ile gerçekleşmiştir.

Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Veriler geliştirilen bir anket formu yardımıyla yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anket formunda, ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ilişkin sorular daha sonra Netenmeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen "İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği" (10 ifade), " İş Tatmini Ölçeği" (3 ifade) ve "İşten Ayrılma Niyeti Eğilimi Ölçeği" ise Cammann vd. (1979) geliştirdiği (3 ifade) yer almaktadır.

BULGULAR

Katılımcılara Ait Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmada evli olan katılımcı oranı yaklaşık % 60'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%87) lisans mezunudur. Katılımcıların %66 gibi büyük bir kısmı 21-30 yaş arası gruptadır. %37'lik kısmı gişe yetkilisi olarak ve %56'ü haftada 41-50 saat arasında çalışmaktadır. Üst düzey yönetici konumunda olan katılımcı ise yoktur.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Araştırmanın Ölçeklerinin Güvenilirlikleri

Araştırma ölçeklerinin Cronbach Alfa değerleri iş-aile çatışması ölçeğinin (0,904), iş tatmini (0, 836), işten ayrılma niyeti ölçeğinin (0,912) olarak hesaplanmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Değişkenlerinin Ortalamaları ve Değişkenlerarası İlişkiler

Çalışmada iş-ile çatışması bağımsız değişken, iş tatmini aracı değişken ve işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişkendir. Değişkenlerin ortalama değerleri, standart sapmaları ile değişkenler arasındaki ilişkilere ilişkin korelasyon matrisi aşağıda Tablo.1'de verilmektedir.

Tablo. 1. Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ortalama	St. Sapma	1.	2.	3.
1.İş-Aile Çatışması	2,9008	0,88571	1		
2. İş Tatmini	2,5490	0,99961	-0,453**	1	
3. İşten Ayrılma Niyeti	3,4258	1,16357	0,353**	-0,621**	1

** p<0,01

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, iş-aile çatışması ile işe doyumu arasında orta düzeyde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyin altında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka negatif yönlü ilişki ise iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyin üzerinde olan ilişkidir.

Aracılık Etkisine İlişkin Bulgular

Aracılık rolüne ilişkin analiz Baron ve Kenny'nin yöntemi esas alınarak yapılmıştır. Aracılık etkisi analizi yapabilmenin şartlarının sağlanmış olduğu yukarıdaki korelasyon matrisinde açıkça görülmektedir. Dolayısıyla hipotezleri test etmek üzere yapılan aracılık analizi sonuçları şu şekildedir.

Tablo.2. İş Tatmininin Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R^2
İşe Doyumu	İş-Aile Çatışması						
Sabit		4,031	0,282		14,289	0,000	
İş-Aile Çatışması		-0,511	0,093	-0,453	-5,491	0,000	0,205
İşten Ayrılma Niyeti	İş-aile Çatışması						
Sabit		2,283	0,351		6,500	0,000	
İş-Aile Çatışması		0,394	0,116	0,353	3,399	0,001	0,125
İşten Ayrılma Niyeti	İş Doyumu; İş-Aile Çatışması						
Sabit		5,148	0,480		10,726	0,000	
İş-Aile Çatışması		0,174	0,107	0,023	4,285	0,009	
İşe Doyumu		-0,711	0,095	-0,611	-7,486	0,001	0,386

Analiz sonuçlarına göre analizin ikinci aşamasında iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, iş doyumu değişkeninin regresyon modeline girmesiyle azalmıştır. Bu sonuca göre iş doyumu, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisine kısmi aracılık etkisine sahiptir. Söz konusu etkideki azalmanın anlamlılığı için Sobel Testi ile Z değeri hesaplanmış ve 4,87 (p < 0,01) olarak bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı olan Z değeri, iş doyumu değişkeninin iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılığının doğrulandığından bahsetmek mümkündür. Buna göre, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada iş-aile çatışması iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin arasındaki ilişki ve etkiler incelenmiştir. Analizler sonucunda temel bağımlı değişken olan çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde konu edilen iş-aile çatışması ve iş tatmini değişkenlerinin etkili olduğu görülmüştür. Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve iş-aile çatışması artıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı sonucuna varılmıştır. Bir başka sonuç, çalışanların iş tatmin düzeyinin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve azalttığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları literatürdeki benzer çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. Araştırmada incelenen üç değişkenin de farklı değişkenlerle ilişkileri pek çok kez incelenme konusu olmasına rağmen iş tatmininin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlayan çalışmaya rastlanılmamıştır. Analizler sonucunda bu aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma bu yönüyle alanın gelişmesine katkı sağlayacağı ve değişkenler arasındaki etkileşimin ortaya konmasının özellikle yöneticilere yardımcı olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın yalnız tek bir sektörde ve kadın çalışanlarla yapılmış olması da bir diğer sınırlılıktır. İleride yapılacak araştırmalarda farklı sektörlerde veya daha geniş bankacılık örneklerinde yapılması önerilebilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

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(6) ,1173-1182.

Cammann C.; M. Fichman, D. Jenkins ve J. Klesh, (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Ann Arbor, MI: University of Michigan.

Çakınberk, A., M. S. Öncül, B. Filizöz, G. Yılmaz Ve H. Erturhan, (2013). "Kadın İşgörenlerde İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İşe Tutkunluğun Aracılık Etkisi", 21. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 739-749.

Çarıkçı, İ.H. ve Ö. Çelikkol, (2009). "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(9), 153-170.

Day, A. L. ve T. C. Chamberlain, (2006). "Committing to Your Work, Spouse, and Children: Implications for Work-Family Conflict", Journal of Vocational Behavior, 68,116-130.

Efeoğlu, İ. ve H. Özgen, (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", C.U. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 237-254.

Frone, M. R., M. Russell, ve M. L. Cooper, (1992). "Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing A Model of The Work Family Interface", Journal of Applied Psychology, 77(1), 65-78.

Garcı´a-Bernal, J., A. Gargallo-Castel, M. Marzo-Navarro ve P. Rivera-Torres, (2005). "Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences", Women in Management Review, 20 (4), 279-288.

Gül, H., E. Oktay ve H. Gökçe, (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", Akademik Bakış, 15, 1-11.

Karatepe, M. O. ve H.Kılıç, (2007). "Relationships of Supervisor Support and Conflicts in The Work-Family Interface with The Selected Job Outcomes of Frontline Employees", Tourism Management, 28, 238-252.

Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. Mcmurrian. (1996), Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, Journal of Applied Psychology, 80, 400-409.

Parasuraman, S. ve C.A. Simmers, (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", Journal of Organizational Behavior, 22, 551-568.

Park, J. S. ve Kim, T. H. (2009). "Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention?", Leadership in Health Services, 22(1), 20-38.

Şimşek, Ş., T. Akgemci ve Çelik, A. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Yayınları.

Turgut, T. (2011). "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri", Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4),155 -179.

Yelboğa, A. (2007). "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 1-19.

HEMŞİRELERDE ROL ÇATIŞMASI VE ROL BELİRSİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Doç. Dr. Neslihan DERİN[1]
Yrd. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL[2]

Özet

Hemşirelik mesleği, rol çatışması ve rol belirsizliğinin yoğun bir şekilde yaşandığı bir meslek olarak bilinmektedir. Aynı zamanda bu meslekte çeşitli sebeplerle işten ayrılmalarda olmaktadır. Bu çalışmada "hemşirelerde yaşanan rol çatışması ve rol belirsizliğinin, işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediği" konu edinilmiştir. Malatya ve Tunceli Kamu Hastanelerinde görev yapan hemşireler üzerinde yapılan ampirik araştırma sonucunda; hemşirelerin yaşadığı rol çatışması ve rol belirsizliğinin çok az da olsa işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Hemşireler, Rol Çatışması, rol Belirsizliği, Rol Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

GİRİŞ

Bireyin iş stresi kaynaklarından biri de rol stresidir ve rol stresinin iki ana bileşeni vardır: Rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır (Ceylan, Ulutürk, 2006:48-49) Yapılan çalışmalar yüksek düzeyde yaşanan rol çatışması ve rol belirsizliğinin stres, huzursuzluk, korku ve düşmanlık, tükenmişlik duygularını artırdığını iş doyumunu ve kendine güveni azalttığını, işe yabancılaşma ve işi bırakma eğilimlerini artırdığını göstermektedir (Topuz, 2006:22; Uğur Gök:2008:61; Rosse ve Rosse 1981:385; O Brien-Pallas ve diğ. 2010:1073; Fatima' ve Wali ur Rehman; 2012:59; Wu ve Norman, 2006:304; Dhar ve Dhar, 2010: 570). Literatürde rol çatışması ve rol belirsizliğinin, işten ayrılma niyetine etkisine yönelik çok az çalışma bulunmuştur. Bu anlamda çalışma yazındaki bu konuya yönelik boşluğu dolduracağı, hemşirelik mesleğini icra edenlerin toplum tarafından daha iyi anlaşılmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol bir kişinin üstlendiği görev misyon anlamındadır. İşgören açısından, bireyin işle ilgili yapmak durumunda olduğu, kendisinden yapılması beklenilen işler bütünü olarak tanımlamak mümkündür (Çuhadar, 2008:255). Rol teorisine göre rol çatışması işgörenin yükümlülüklerinin tutarsız olması ya da işgörene iki ya da daha fazla kişiden gelen iş taleplerinin uyumsuz olması olarak tanımlanmaktadır (Wu ve Norman, 2006:305).

[1]İnönü Üniversitesi Kale Meslek Yüksekokulu, nderin@inonu.edu.tr
[2] Fırat Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi, edemirel@firat.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Rol belirsizliği, çalışandan muğlak ve belirsiz beklentilerle oluşurken; rol çatışması, aynı anda gelen çelişkili beklentileri ifade etmektedir (Madera ve diğ, 2013:28).

İşten Ayrılma Niyeti

Genel olarak, işten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2011:277). İşten ayrılma niyetinin işe son verme davranışına dönüşmesi belirli bir sureci takip eder ve bu süreç pekçok unsurdan etkilenebilir ki bu unsurlardan birisi de rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır (Şahin, 2011:277; Yapıcı, 2008:51).

Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi

Hemşirelik işten ayrılmaların yüksek olduğu bir meslek grubudur (Cohen,1998:2). Kanada da yapılan bir araştırmada, Kanada hastanelerin en büyük sorunlarından birisinin hemşirelerin işgücü devir oranlarının %19,9 gibi yüksek bir oranda olmasına vurgu yapılmıştır. Yapılan çalışma ile rol belirsizliği ve rol çatışmasının işten ayrılma niyetini artırdığı, artan işten ayrılma niyeti davranışa dönüşerek devamsızlık ve işi bırakma davranışının bir sonucu olan işgücü devir oranının artışına neden olduğu ortaya konmuştur (O Brien-Pallas ve diğ. 2010:1073).

METODOLOJİ

Araştırma Amacı

Bu çalışmayla hemşirelerde yaşanan rol çatışması ve rol belirsizliğinin, düzeyinin tespit edilmesi ve yaşanan rol çatışması ve rol belirsizliğinin işten ayrılma niyetlerin ne şekilde etkilediği ampirik araştırmalarla ortaya konması hedeflenmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kapsamı

Araştırmanın kapsamını Malatya ve Tunceli' de kamu sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşireler oluşturmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışma ile ilgili görgül uygulama için anakütle (evren) olarak Malatya ve Tunceli' deki kamu sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşireler belirlenmiştir. Evren içerisinden rastgele seçilen 248 kişiye anket uygulanmış ancak bunlardan 34 anket eksik veya yanlış doldurulmuş olarak geri döndüğü için 214 anket verisi ile analizler yapılmıştır

Anket üç bölümden oluşmaktadır ilk bölümde demografikniteliklere ilişkin sorular, ikinci bölümde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğine ilişkin ölçek, üçüncü bölümde ise İşten Ayrılma Niyetini belirlemeye yönelik ölçek yer almaktadır. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ölçeğinin orjinali 1970 yılında J.R. Rizzo, R.J. House ve S.I. Lirtzman tarafından geliştirilmiş, Yıldırım(1996) tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Topuz, 2006:25). İşten ayrılma niyeti ölçeği Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilip, Tannöver (2005) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Verilerin analizinde; aritmetik ortalamalar, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan literatür taraması sonrası araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Hemşireler yüksek oranda rol belirsizliği yaşamaktadırlar

H2: Hemşireler yüksek oranda rol çatışması yaşamaktadırlar

H3: Hemşirelerin işten ayrılma niyeti yüksektir.

H4:Hemşirelerin yaşadığı rol belirsizliği işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir

H5:Hemşirelerin yaşadığı rolçatışması işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir

BULGULAR VE YORUMLAR

Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Ortalamaları

Rol belirsizliği ve rol çatışmasına ilişkin veriler 7'li likert ölçeğine göre toplanmış iken işten ayrılma niyetine ilişkin veriler 5'li likert ölçeğine göre toplanmıştır.

Tablo 1: Rol belirsizliği ölçeği

Ölçek	Madde	Factor yükü	Ortalama	Standartsapma
Rol belirsizliği	1	,626	4,01	1,97
	2	,655	2,65	1,24
	3	,703	3,64	1,83
	4	,405	1,92	1,03
	5	,461	2,77	1,68
	6	,555	3,18	1,62
KMO		0,718*	3,03	0,94
Eigen value		2,802		
Total variance		46,709		
Cronbach α		0,729		

*: p<0,05

Rol belirsizliğinin 7'li likert ölçeğinde 3,03 gibi ortalamada olması hemşirelerin düşük seviyede rol belirsizliği yaşadığının göstergesidir. Bu durumda H1 rededilmiştir.

Tablo 2: Rol çatışması ölçeği

Ölçek	Madde	Factor yükü	Ortalama	Standartsapma
Rol çatışması	1	,729	5,14	1,71
	2	,775	2,04	1,24
	3	,436	3,82	1,93
	4	,484	4,69	2,07
	5	,535	5,50	1,70
	6	,586	4,45	1,95
	7	,629	2,79	1,55
	8	,654	4,87	2,05
KMO		0,747*	4,16	0,96
Eigen value		2,984		
Total variance		37,304		
Cronbach α		0,741		

*: p<0,05

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Rol çatışmasının 7'li likert ölçeğinde 3,18 gibi ortalamada olması hemşirelerin düşük seviyede rol çatışması yaşadığının göstergesidir. Bu durumda H2 rededilmiştir.

Tablo 3: İşten ayrılma niyeti ölçeği

Ölçek	Item	Factor Yükü	Ortalama	Standartsapma
İşten ayrılma	1	,632	3,37	1,67
	2	,783	3,17	1,49
	3	,573	2,27	1,33
	4	,770	2,50	1,47
KMO		0,741*	2,83	1,24
Eigen value		2,758		
Total variance		58,946		
Cronbach α		0,846		

*: p<0,05

İşten ayrılma 5'li likert ölçeğinde 2,83 gibi ortalamada olması hemşirelerin düşük seviyede işten ayrılma niyetlerinin olduğunun göstergesidir. Bu durumda H3 red edilmiştir.

Tablo 4: Regresyon

Değişken	Model 1**			Model 2***		
	B	*SE B*	*β*	*B*	*SE B*	*β*
Sabit	2,163	,281		1,466	,367	
Bağımlıdeğişken	,220	,089	,168	,327	,086	,253
R	0,168			0,253		
R^2	0,024			0,06		
F	6,156*			14,526*		
df	212			212		

*p< .01;
**: Bağımlıdeğişken (rolbelirsizliği);
***: bağımlıdeğişken (iştenayrılmaniyeti)

Regresyon 1 modelinin istatistiksel olarak manidar olduğu ve rol belirsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde yaklaşık % 0,24 gibi çok düşük bir oranda belirleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Regresyon analiz sonuçlarına göre araştırmamızın dördüncü hipotezi olan H4 kabul edilmiştir

Regresyon 2modellinin istatistiksel olarak manidar olduğu ve rol çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde yaklaşık % 0,6 gibi çok düşük bir oranda belirleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Regresyon analiz sonuçlarına göre araştırmamızın beşinci hipotezi H5 kabul edilmiştir

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bulgularda görüldüğü gibi hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliği düzeyleri beklenin aksine düşük görülmüştür. Ancak ne kadar düşük düzeyde olsa da

hemşireler kendilerini olumsuz etkileyen rol stresine neden olan bu olguları yaşamaktadırlar. Yaşadıkları rol stresi, azda olsa işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Hemşirelerin işten ayrılmaları hasta bakım hizmetlerinin yeterince karşılanmaması gibi toplumu ilgilendiren olumsuz sonuçlara varabilmektedir. Bu yüzden hastane idareleri rol çatışmasını ve rol belirsizliğini önlemenin yollarını aramalı, hemşirelerin üstleneceği rol veya rollerin önceden açık ve anlaşılır şekilde belirlenmesini sağlamalıdır.

KAYNAKÇA

Ceylan A., Ulutürk Y. H., Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler,Doğuş Üniversitesi Dergisi, 7 (1) 2006, 48-58

Cohen, A. (1998)."An Examinationof the Relationship Between Work Commitment and Work Outcomes Among Hospital Nursing ". Scandina vJournal Management.14 (12):1-17.

Çuhadar, M.T., (2008), Örgütlerde Rol Çatışması, Özdevecioğlu M., Karadal H., (Ed.), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, İlke Yayınevi, Ankara, 251-270.

Dhar, R.L.ve Dhar, M. (2010), "Job stress, coping process and intention stoleave: A study of information technology professionals working in India". The Social Science Journal, 47, 560–577.

Fatima' G, ve RehmanWali ur, (2012), Impact of Role (Ambiguity and Conflict) on Teaching Assistants' Satisfaction and Intention to Leave: Pakistani HEIs, International Journal of Business and Management; 7(16), 51-61.

Gök U. A. (2008)Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi, T.C.Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir

Kılıç, T., (2008). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği" Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sakarya.

Madera, J.M.,Dawson, M., Neal J.A, (2013). "Hotel managers' perceive ddiversity climate and job satisfaction: The mediating effects of role ambiguity and conflict", International Journal of Hospitality Management, 35, 28–34.

O Brien-Pallas, L., Murphy, G.T., ShamianJ., Li, X. ve Hayes L.J., "Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadianstudy", Journal of Nursing Management, 2010, 18, 1073–1086

Rosse J.G. &Rosse P.H. (1981). Role conflict and ambiguity: an empiricalinvestigation of nursing personnel. Evaluation &the HealthProfessions 4 (4), 385–405.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Şahin, F.(2011), Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288.

Tanrıöver Ü. (2005). "Örgütsel öğrenme ikliminin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten çıkma eğilimi üzerindeki etkisi".Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul

Topuz A. (2006)."Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği, İş Stresi ve Aralarındaki İlişkinin Belirlenmesi". T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

Wu L. ve Norman I.J. (2006), "An investigation of jobsatisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students", Nurse Education Today, 26, 304–314.

Yapıcı, N. (2008), "İşyerinde Sistematik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri Veİş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

İŞTE KENDİLİK KONTROLÜ İLE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ İLİŞKİSİNİN ÖRGÜTE DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Dilek AYAN[1]
H. Özge UYSAL[2]
Dr. Gül ESER[3]

Özet

Araştırmanın amacı; işte kendilik kontrolü ve lider-üye etkileşiminin örgüte duyulan duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu araştırma kapsamında; iş görenlerin işte kendilik kontrolünün lider-üye etkileşimini, bu suretle de örgüte duyulan duygusal bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkileyeceği öngörülmüştür. Araştırmaya kamu ve özel sektörden 146 çalışan katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, işte kendilik kontrolünün örgüte duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ancak lider-üye etkileşiminin istatistiki olarak anlamlı bir katkıya sahip olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: işte kendilik kontrolü, lider-üye etkileşimi, örgüte duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti.

I. GİRİŞ

Bu çalışma, çalışanların işle ilgili sonuçları ne ölçüde etkileyebildiklerine dair inanç ve düşüncelerinin, örgüte duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerinde, Lider üye etkileşimi (LÜE) aracılığıyla etkili olup olmadığını araştırmaktadır.

İşte Kendilik Kontrolü

Kendilik kontrolü hayatta elde edilen ödül veya sonuçların, bireyin kendi eylemleri (içsellik) veya diğer güçler (dışsallık) tarafından kontrol edildiğine dair genel beklentisini ifade etmektedir. Örgüt ortamında ödül veya sonuçlar; terfiler, avantajlı koşullar, maaş artışları ve genel kariyer ilerlemeleri olabilmektedir. Araştırma sonuçları göre içsel odaklıların, dışsallara göre işlerinden daha çok tatmin olduklarını, daha az iş stresi duyduklarını, daha çok yetke algıladıklarını ve daha uzun süre çalıştıklarını göstermektedir (Spector, 1988).

Kendilik kontrolü büyük ölçüde dışsal olan işgörenlerin örgütsel amaçları benimsemeleri, işleriyle ve örgütle bütünleşmeleri, içten güdülenmeleri oldukça zor

[1] Marmara Üniversitesi, SBE, Örgütsel Davranış (İng.) Yüksek Lisans Programı, dilekayan@gmail.com
[2] Marmara Üniversitesi, SBE, Örgütsel Davranış (İng.) Yüksek Lisans Programı, ozge.uysal@spk.gov.tr
[3] Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, guleser@marmara.edu.tredu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

olduğu belirtilmektedir (Bilgin ve İftar, 1998). Bu işgörenlerin söz gelimi performansları düşük olarak değerlendirildiğinde bunu amirlerinin ön yargılı oluşuna, iş arkadaşlarına ya da kendi kontrolleri dışındaki faktörlere yükleme eğilimi göstermektedirler (Robbins ve Judge, 2007). Bu durumda içsel kendilik kontrolü yüksek olanların ise düşük performansları için kendilerini sorumlu görerek bunu düzeltmek için daha fazla çaba göstermeleri beklenebilir.

Lider – Üye Etkileşimi (LÜE)

(LÜE) teorisi, liderler ile astları arasındaki ilişkiyi incelemekte ve aradaki etkileşimin kalitesi üzerinde durmaktadır (Cevrioğlu, 2007). LÜE sonucunda iki farklı grup tanımlanmaktadır. Lider ilk grubun üyeleri ile karşılıklı etki, güven, saygı, sevgi ve ortak kader bilinci ile tanımlanan bir iletişim sergilerken, ikinci grup üyeleri için sadece bir nezaretçi olarak davranmaktadır (Boies ve Howell, 2006).

Yüksek lider-üye etkileşimi içindeki liderler ve astların, daha fazla iş tatmini, karşılıklı etkileşim, daha açık ve dürüst iletişim, daha fazla kaynaklara ulaşım ve daha fazla iş üstlenme davranışı gösterebilecekleri düşünülmektedir (Gerstner ve Day, 1997). Düşük kalitedeki ilişkilerde, üyelerin üste daha az ulaştığı, daha az kaynağa sahip olabildikleri, daha kısıtlı bilgi edindikleri ve bu durumun potansiyel olarak iş tatminsizliğine yol açabildiği, örgüte bağlılığın azaldığı ve işten ayrılma düşüncelerinin artabileceği ifade edilmektedir (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001; Cevrioğlu, 2007).

Örgüte Duygusal Bağlılık

Örgüte bağlılık bireyin kendini örgüt aracılığıyla tanımlaması ve örgütle özdeşleşmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Dural, 2008). Örgüte bağlılığı yüksek olan bireylerin diğerlerinden daha çok çaba göstermelerini, örgüte ve üretime daha fazla katkı sağlamalarını ve uzun süreli istihdam yaşamalarını beklemek mümkündür.

Örgüte bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyut altında incelenmektedir (Greenberg ve Baron, 2000). Duygusal bağlılık, bireyin bağlı bulunduğu örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve bundan dolayı üstün bir çaba göstermeye istekli olmasıdır. Örgüte duygusal bağlılığın çalışanların tavır ve davranışlarını diğer araçlardan daha iyi tahmin ettiği yönünde araştırmalar mevcuttur (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974). Bu çalışmada işte kendilik kontrolünün ve LÜE'nin bağlılık türlerinden duygusal bağlılığı etkileyeceği düşüncesiyle bağımsız değişken olarak yalnızca duygusal bağlılık alınmıştır.

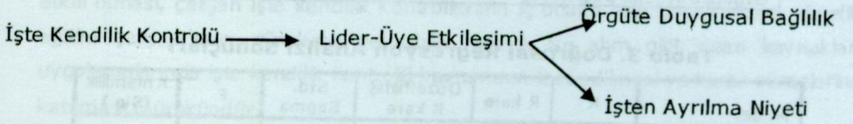
İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti pek çok araştırmacı tarafından incelenen bir kavramdır. Kişiler işten ayrılmaya karar verirken öncelikle mevcut işlerine dair tatmin edici olan ve olmayan yönleri değerlendirdikleri, mevcut iş ve tecrübelerinden memnun olmadıklarına karar verirlerse işten ayrılmayı düşünmeye başladıkları, bu esnada alternatif iş aramanın ve işten ayrılmanın maliyetlerini de dikkate aldıkları,

alternatifler değerlendirildikten ve mevcut işle karşılaştırıldıktan sonra alternatifler avantajlı görünürse işten ayrılma niyetini fiili davranışa dönüştürdükleri belirtilmektedir (Gürpınar, 2006).

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

LÜE ara değişken, örgüte duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişkenler olarak yer almaktadır. Araştırmanın modeli aşağıdadır:



Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1: İçsel kendilik kontrolü yüksek olan çalışanlar ile liderleri arasında yüksek LÜE vardır.

H2: LÜE ile duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki vardır.

H3: LÜE ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır.

H4: İçsel kendilik kontrolü yüksek olan çalışanlar, liderleri ile yüksek LÜE oluştururlar böylece işten ayrılma niyetleri azalır.

H5: İçsel kendilik kontrolü yüksek olan çalışanlar, liderleri ile yüksel kalitede LÜE oluştururlar böylece örgüte duygusal bağlılıkları artar.

METODOLOJİ

Aşağıdaki tabloda araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylar sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçek Güvenirlik Değerleri

Ölçek Adı	Ölçeği Geliştiren Araştırmacılar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha değeri
İşte Kendilik Kontrolü Ölçeği	(Bilgin ve İftar, 1998)	13	0,81
Örgüte Duygusal Bağlılık Ölçeği	Wasti (2000)	6	0.90
Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği	Liden ve Maslyn (1998)	12	0,89
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Hom ve Griffeth (1991) ve Lee (2000)	3	0,89

Çalışma kapsamında kolayda örneklem yöntemi ile katılımcılara ulaşılmıştır. Anket, online bir anket programı üzerinde hazırlanmış ve anket linki e-posta yoluyla katılımcılara iletilmiştir. Katılımcılara iletilen e-postalarda araştırmanın amacı, kapsamı bilgilerine yer verilmiş, anket linkini çalışan yakınlarına iletebilecekleri belirtilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılanları tanımaya yönelik sorular frekans analizine tabi tutulmuştur. Frekans analizi sonucunu göre, katılımcıların %47,1'i kadın, %52,9'u erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 36,7'dir. Katılımcıların % 27,%'i özel sektörde, % 72,%'si kamu kurumlarında çalışmaktadır. Katılımcıların aynı işteki ortalama deneyim süreleri 10,3 yıldır. Eğitim durumları incelendiğinde, katılımcıların % 50,8'i

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

yüksek lisans, % 35,8'i lisans mezunu olup %11,7'si doktora unvanına sahiptir. Ön lisans mezunu olduğunu belirten kişilerin oranı ise % 1,7'dir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

	(1)	(2)	(3)
İşte Kendilik Kontrolü (1)	-		
Lider-Üye Etkileşimi (2)	-,347**		
İşten Ayrılma Niyeti (3)	,349**	-,191*	
Örgüte Duygusal Bağlılık (4)	-,409**	,290**	-,601**

Tablo 3. Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R kare	Düzeltilmiş R kare	Std. Sapma	F	Anlamlılık (Sig.)
Bağımlı D: ÖDB Bağımsız D: KK	,409(a)	,168	,161	6,24170	23,961	,000(a)
Bağımlı D: İAN Bağımsız D: KK	,349(a)	,122	,115	3,70642	16,552	,000(a)
Bağımlı D: ÖDB Bağımsız D: LÜE	,290(a)	,084	,076	6,54729	10,928	,001(a)
Bağımlı D: İAN Bağımsız D: LÜE	,191(a)	,036	,028	3,88306	4,500	,036(a)

ÖDB: Örgüte Duygusal Bağlılık, KK: İşte Kendilik Kontrolü İAN: İşten Ayrılma Niyeti

Doğrusal regresyon analizi sonucunda işte kendilik kontrolünün örgüte duygusal bağlılığın %16,8'ini, işten ayrılma niyetinin ise %12,2'sini açıkladığı görülmektedir. İkinci kez uygulanan doğrusal regresyon analizi sonucunda LÜE'nin örgüte duygusal bağlılığın %8,4'ünü, işten ayrılma niyetinin ise %3,6'sını açıkladığı görülmektedir.

Tablo 4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Std. Sapma	Beta	T	Anlamlılık (Sig.)
Sabit	-,068	,588		-,115	,909
KK	-,293	,074	-,351	-3,959	,000
LÜE	,126	,067	,171	1,884	,062
Yeni Değişken (KK*LÜE)	-,001	,006	-,012	-,137	,891

Model değişkenleri üzerinde çoklu regresyon uygulandığında işte kendilik kontrolü, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili iken, modele LÜE eklendiğinde anlamlı bir katkı sağlamadığı görülmektedir. Bu durumda, analiz sonuçları işten ayrılma niyeti üzerinde sadece işte kendilik kontrolü değişkenin etkili olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde örgüte duygusal bağlılığın açıklanmasında LÜE'nin anlamlı katkısı olmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak araştırma kapsamında ortaya konan H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiş olup, H4 ve H5 hipotezleri reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında işgörenlerin işte kendilik kontrollerinin LÜE'ni etkilediği, bunun da örgüte duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu varsayılmıştır. Çalışma sonunda elde edilen bulgular, işgörenlerin işte kendilik kontrollerinin örgüte duygusal bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini açıklamakta

etkili bir değişken olduğunu göstermiştir. Tüm değişkenler arasında korelasyon olduğu doğrulanırken, modelde öngörülen LÜE ara değişkeninin bağımlı değişkenlerin açıklanmasında anlamlı katkısının olmadığı ortaya koyulmuştur.

Çalışanların işte kendilik kontrolleri, temel kişilik özelliklerinden biri olarak ele alınabilir. Araştırma ile elde edilen veriler, araştırmacılara bu konuda yapılacak yeni çalışmalara yöneltebilir. Örgüte duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olması, çalışan işte kendilik kontrollerinin iç odaklı hale getirilmesine yönelik eğitim çalışmalarını gündeme getirebilir. Ayrıca işe alım gibi insan kaynakları uygulamalarında işte kendilik kontrolü kavramının test edilmesi ve karar süreçlerine katılması mümkündür.

KAYNAKÇA

Bilgin, L. (1993). Örgütlerde Astların Üstlerini Etkilemek İçin Kullandıkları Taktiklerle İçsel/Dışsal Kendilik Kontrolünün İlişkisi ve Bir Uygulama. Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (11):1-2.

Bilgin, L. ve G. K. İftar (1998). İşde Kendilik Kontrolü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 541-548.

Boies, K. ve J.M. Howell (2006). Leader-Member Exchange in Teams: An Examination of the Interaction Between Relationship Differentiation and Mean LMX in Explaining Team- Level Outcomes, The Leadership Quarterly, (17-3):246-257.

Cevrioğlu, E. (2007). Lider-Üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dural, H. Ö. (2008). Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Seviyesinin Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri. Marmara Üniversitesi, Örgütsel Davranış Ana Bilim Dalı Bülteni, (1):1-23.

Gerstner, C.R. ve D.V. Day (1997). Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct, Issues, (82-6):827-844.

Greenberg, J. ve R. A. Baron (2000). Behavior in Organizations. Seventh Edition, New Jersey, Prentice Hall Inc.

Gürpınar, G. (2006). An Empirical Study of Relationships Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange, And Turnover Intention. Master Thesis. Yeditepe University, Graduate Institute Of Social Sciences.

Liden, R. ve G. Graen (1980). Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership, Academy of Management Journal, (23-3):451- 465.

Porter, L. W., R. M. Steers, R. I. Mowday ve P. V. Boulian (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, (59):603-609.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Robbins, S.P. ve T.A. Judge (2007). Organizational Behavior. New Jersey, Pearson Prentice Hall.

Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. Journal Occupational Psychology, (61):335.

Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi, 8. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 401-410.

11. OTURUM

LİDERLİK-II

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Yaratıcılığın Örgüt İklimi ve Liderlik Boyutuyla İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Uygulaması

Beyhan ÖZGÜÇAKIR, Rıfat İRAZ

Liderin Yönetime İlişkin Varsayımlarının Dönüşümcü Liderlik Davranışına Etkisi: Çok Düzeyli Bir Analiz

Sait GÜRBÜZ, Faruk ŞAHİN, Özgür AYHAN

Liderle Kurulacak Etkileşimde Örnek Davranışlar Sergilemenin Etkisi Üzerinde Egoist İklim Algısının Aracılık Rolü

Tuğrul OĞUZHAN

Lider Etkinliğinin Belirlenmesinde Sosyal Ağ Analizi Yaklaşımı: Geçici Köy Korucuları Üzerine Bir Araştırma

Tolga YILMAZ, Çağdaş Akif KAHRAMAN

YARATICILIĞIN ÖRGÜT İKLİMİ VE LİDERLİK BOYUTUYLA İNCELENMESİ: VAKIF ÜNİVERSİTESİ UYGULAMASI

Arş. Gör. Beyhan ÖZGÜ ÇAKIR[1]
Doç. Dr. Rıfat İRAZ[2]

Özet

Değişimin iş dünyasında yoğun olarak yaşandığı bu günlerde, örgütlerin bu değişimlere kolay adapte olmasını sağlayacak birçok yöntemden birisi de yaratıcılığa olan yaklaşımı iyileştirmektir. Çünkü farklı fikirler ve etkileyici çözümler hür düşünebilen yaratıcı beyinlerden çıkar. Örgütsel bazda yaratıcılığı etkileyen en önemli unsurlardan bazıları kuşkusuz örgütün içinde bulunduğu iklim ve liderlik yapısıdır. Bu çalışmada bir vakıf üniversitesinin akademik kadrosu örneklem alınmış ve Trevor Bentley'in 2004'te geliştirdiği Yaratıcılık Yaklaşımı anketi uygulanmıştır. Buradaki amaç, görevleri bir yandan da bilim üretmek olan çalışanların yaratıcılığa karşı değerlendirmelerinin örgüt iklimi ve liderlik değişkenleri vasıtasıyla incelenmek istenmesidir. Çalışmanın sonucu, yaratıcılık yaklaşımının NÖTR olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Liderlik ve Yaratıcılık

1. GİRİŞ VE ÇALIŞMANIN AMACI

Geleneksel yaratıcılık teorilerinin aksine günümüz rekabet dünyası, işlerin daha etkili ve yenilikçi tarzda yapılmasını destekleyen yol ve yöntemlerin geliştirilmesinde, yaratıcılığı bir numaraları aktör olarak görmektedirler. Ancak örgütsel yaratıcılığı alevlendirmek için örgütsel bazda kimi iyileştirmeler yapılması gerekebilir. Bunlar her örgüt için değişebileceği gibi evrensel bazı iyileştirmeler de olabilir.

Akademik çerçevede yapılmış birçok çalışmada araştırmacılar, örgüt ikliminin ve liderlik yapısının örgütsel yaratıcılığı etkilediği yönünde bulgular elde etmişlerdir. (Ergeneli, 1995; Grojean ve diğerleri, 2004) Özellikle yaratıcılığın belirmesinde, şekillenmesinde ve güçlenmesinde örgütün sahip olduğu hava ve özellikle de liderlerin astlarına olan yaklaşımları önemli rol oynamaktadır.

Amabile 1997'de yaptığı 'Motivating Creativity in Organizations' isimli çalışmasında yaratıcılığın üç bileşeninden bahseder. Bunlar uzmanlık, yaratıcı düşünme yeteneği ve görev motivasyonudur. Bu teoriye göre yaratıcılık insanların istekleriyle en güçlü

[1] KTO Karatay Üniversitesi, İ.İ.B.F. beyhan.cakir@karatay.edu.tr
[2] Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. rifat@selcuk.edu.tr

içsel ilgi ve tutkularının örtüştüğü noktada ortaya çıkar. Bu üç bileşenin varlığı ne kadar yüksekse yaratıcılık da aynı oranda yükselecektir. (Amabile, 1997)

Bu çalışmada ana tema olarak cevap alınmaya çalışılan soru, örgüt içi yaratıcılığın iklim ve liderlik yapısına göre nasıl bir yaklaşıma (pozitif-nötr-negatif) sahip olduğunu bulmaktır. Daha önce yapılan bazı çalışmalara bakıldığında örgüt içi yaratıcılık faktörünün ayrı ayrı hem liderlik yapısından hem de örgütsel iklimden etkilendiği gözlemlenmiştir. Ancak yapılan literatür taramasında örgüt içi yaratıcılığın liderlik ve iklim değişkenleriyle bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın sonucu hem akademik hem de iş dünyası adına kapsam ve içerik itibariyle özgündür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt iklimi kavramı 1960'lardan bu yana örgüt kuramcıları ve araştırmacıların ilgisini çeken bir kavram olmakla birlikte terim anlamı olarak; örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisi olarak tanımlanabilir. (Ertekin 1978, Çekmecelioğlu, 2006) Diğer taraftan yaratıcılığı bir süreç olarak betimleyen Luecke'e göre yaratıcılık, sorunları çözmek, ihtiyaçları gidermek için yeni fikirler geliştirmek ve bunları dile getirmektir. (Luecke, 2008: 115-129). Liderlik davranışlarının hem örgüt iklimini hem de örgüt içi yaratıcılığı etkilediği birçok farklı çalışmada ayrı ayrı araştırılmıştır. (Şen ve Yaşlıoğlu,2010; Holloway,2012; Grojean ve ark, 2004; Tahaoğlu, 2007)

Son zamanlarda yayınlanan tüm kaynaklar yeniliklere açık olabilmeyi ve yaratıcılığı başarılı bir şirketin temel özellikleri arasında saymakta, bu becerilerin hayatta kalabilmek için kesinlikle gerekli olduğunun da altını önemle çizmektedirler. Yaratıcılık ve yeniliklere açık olma, örgütlerin başarıya giden yolda ilerlemelerini sağlayacak önemli özelliklerdir. (Bentley, 2004: 92-93)

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın daha önceki bölümlerde belirtilen amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Üniversitenin liderlik ve örgüt iklimi çerçevesinde yaratıcılığa yaklaşımı ideal boyuttadır.

Hipotez 2: Üniversitenin liderlik ve örgüt iklimi çerçevesinde kapalılık durumu da ideal boyuttadır.

Araştırma için verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Trevor Bentley tarafından geliştirilen yaratıcılık yaklaşımı anketi 36 ifadeden oluşmakta olup tüm yanıtlar 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Veriler SPSS 17.0 programı tarafından analiz edilmiş ve anlamlı bir sonuç elde edebilmek için Korelasyon

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

(correlation) analizi, Tanımlayıcı (descriptive) istatistikler ve Frekans tablolarından faydalanılmıştır.

Araştırma Türkiye'de faaliyet gösteren bir Vakıf Üniversitesinin Akademik personeline uygulanmıştır. Toplam dağıtılan 98 anket karşılığında Ocak 2013 itibariyle 41 anket geriye dönmüş ve uygulamaya alınmıştır.

4. BULGU VE DEĞERLENDİRMELER

Araştırmada, yaratıcılığa olumlu etkide bulunan unsurlardan en yüksek puanı 'Geliştiricilik' ve ' Sezgisel Yaklaşım' unsurları almıştır. Bu, örgütler için yaratıcı fikirleri dikkatle dinleyen, farklı eğitim araçları ile yaratıcılık temelleri atabilen, yaratıcılığı kişisel bazda olduğu gibi grupsal anlamda da kabullenen, çalışanların fikirlerinden faydalanarak katılımcı bir ortam oluşturabilen, çalışanların yaptıkları işlerden tatmin olabilmelerini önemseyen ve bunun için elinden geleni yapan liderlik rolü sergileyen örgütsel yapıyı ve bu yapıda oluşan örgütsel iklimi ifade etmektedir. Yaratıcılığa olumsuz etki eden unsurlardan 'Kritize etme/Yargılama' ise Üniversite Bünyesinde çalışanlarca en az düzeyde rastlanan bir unsuru ifade etmektedir. Yani çalışanların çoğunluğu amirlerinin yeni fikirlere değer verdiği ve kişisel önerilerin yargılanmadığına yönelik görüş bildirmişlerdir.

4.1. Hipotezlerin Sınanarak Test Edilmesi

Tablo 1: Hipotez 1'in Test Edilmesi

	N	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Devi.	Variance
Örgüt **İdeallik** Puanı	41	51,00	25,00	76,00	**44,1951**	11,22546	126,011

Çalışmamızda uygulama yapılan Üniversitenin İdeallik puanı **44,1951** olarak bulunmuş ve bu değer Nötr(42-65) aralığına tekabül etmiştir. Bu değer, Üniversitedeki Liderlik ve İklimin yaratıcılığı ne yüzde yüz desteklediği ne de yüzde yüz reddettiği anlamına gelmektedir. Hatta bulunan değerin ideallik puanına yakın oluşu sebebiyle Üniversite yapısının İdeal bir Yaratıcı ortama ulaşma yolunda olduğu yönünde de değerlendirme yapılabilir.

Tablo 2: Hipotez 2'nin Test Edilmesi

	N	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Devi.	Variance
Örgüt **Kapalılık** Puanı	41	34,00	32,00	66,00	**53,7073**	7,30494	53,362

Kapalılık değeri **53,7073** olarak bulunmuştur. Bu değer üniversitenin İdeal bir kapalılık oranına sahip olmadığını yani yaratıcılığı ne tam destekleyen ne de tam olarak reddeden (Nötr=42-65) bir örgüt yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bir Vakıf Üniversitesinde uygulanmasının başlıca sebebi, devlet okullarına kıyasla bazı bürokratik gereklerin oluşturabileceği hantallıktan daha uzak olma ihtimali göz önünde tutularak, yaratıcılığa daha pozitif bir yaklaşımla karşılaşma beklentisi olmuştur. Ancak görülmektedir ki sonuçlar örgüt içi yaratıcılığın olması gerektiği kadar desteklenmediği ve bu manada yeterli bir iklim ve etkin bir liderlik yapısı olmadığını göstermektedir. Yine de sonuçların yaratıcılığa tamamen kapalı bir yapı yerine Nötr çıkması, yaratıcılığın varlığına ve bir oranda da teşvik edilmekte olduğuna bir işarettir. Hatta ideallik boyutundaki veriler Üniversitenin yaratıcılığa yaklaşımının olumlu bir meyli olduğunu kanıtlamıştır. Burada göz önünde tutulması gereken diğer bir unsur ise Üniversitenin uzun bir akademik geçmişinin olmayışıdır. Bu aşamada yapılabilecek en önemli öneri ise ileri zamanlarda tekrarlanabilecek daha geniş kapsamlı bir çalışma olacaktır.

Diğer taraftan yaratıcılığı destekleyen en önemli unsurların Geliştiricilik ve Sezgisel yaklaşım olarak belirmesi, genel manada büyük ipuçları göstermektedir. Demek ki çalışanlar, yaratıcı fikirlerinin dikkatle dinlendiği ve önemsendiği liderlik modelinden etkilenmekte ve fikirlerin özgür beyanıyla oluşan katılımcı bir örgüt ikliminin yaratıcılıklarını diğer unsurlara göre daha çok perçinlediğini öne sürmektedirler. Bu aşamada örgütler adına alınabilecek dersler haricinde bu konunun daha geniş bir yelpazede araştırılması çalışanların bakış açısını yansıtmak adına daha genellenebilir sonuçlar doğuracaktır.

Sonuç olarak, örgüt içi yaratıcılık, günü yakalamak isteyen hatta ve hatta ileriyi yakalamak isteyen işletmeler için olmazsa olmaz köşe taşlarından biridir. Desteklenen yaratıcılık örgüt içi ve dışı gelişimi beraberinde getirir ve kaçınılmaz faydalar sağlar. Bu manada bu araştırmanın sonuçları yaratıcılığın desteklenmesi adına ufak da olsa göz önünde bulundurulması gereken sonuçlar sunmaktadır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

AMABILE, T. M. (1997) **'Motivating Creativity in Organizations'** California Management Review, Vol:40, No:1, 39-58

BENTLEY, T. (2004) **'Yaratıcılık'** (Çeviri: Onur Yıldırım) İstanbul: Hayat Yayıncılık

ÇEKMECELİOĞLU, H.G. (2006) **'Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma'** Kocaeli Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt:20, Sayı:2

ERGENELİ, A. (1995) **"Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama"**, Ankara Üniversitesi Dergisi, 50-1/2 187-200

ERTEKİN, Y. (1978) **'Örgüt İklimi'** Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 174, Ankara

GROJEAN, M. W., C. J Resick,., M. W. Dickson, ve D. B. Smith, (2004) **'Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics'** Journal of Business Ethics, 55, 223-241

HOLLOWAY, J. B. (2012) **'Leadership Behavior and Organisational Climate: An EmpiricalStudy in a Non-Profit Organization'**Emerging Leadership Journeys, Vol:5, Issue:1, s:9-35

LUECKE, R. (2008) **'İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık'** (Çeviri:Turan Parlak) İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, Yaylacık Matbaacılık

ŞEN, Y. ve M. M. Yaşlıoğlu, (2010) **'Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik bir Araştırma'** İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Yönetim Yıl:21 Sayı: 66, 97-117

TAHAOĞLU, F. (2007) **'İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerinin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi: Gaziantep İli Örneği'** Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep

LİDERİN YÖNETİME İLİŞKİN VARSAYIMLARININ DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ: ÇOK DÜZEYLİ BİR ANALİZ [1]

Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ[2]
Doç. Dr. Faruk ŞAHİN[3]
Arş. Gör. Özgür AYHAN[4]

Özet

Bu çalışmanın amacı liderin Teori X ve Teori Y varsayımlarının takipçilerin dönüşümcü liderlik algıları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın hipotezleri, Ankara ilinde güvenlik sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 50 lider ve 150 takipçiden oluşan bir örneklem üzerinde, hiyerarşik doğrusal modelleme tekniği kullanılarak test edilmiştir. Sonuç olarak, liderlerin yönetime ilişkin Teori Y varsayımlarının takipçilerin dönüşümcü liderlik algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, Teori X varsayımlarının ise anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular Teori Y varsayımları ekseninde bir yönetim tarzı belirlemiş liderlerin taşıdığı özelliklerin çalışanlar tarafından fark edildiğinin ve takipçilerin örgütle bütünleşmesinin sağlanmasında önemli bir rol oynadığının göstergesi olduğuna dair görüşleri desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü liderlik, Teori X, Teori Y, hiyerarşik doğrusal modelleme.

1. GİRİŞ

Yaklaşım yarım asır önce McGregor'ın (1960) tarafından öne sürülen X ve Y kuramına göre ise yöneticiler farkında olmasalar bile aslında insan davranışı ve motivasyona yönelik iki temel varsayımla hareket etmektedirler. Buna göre, X kuramına göre hareket eden yöneticiler, astlarının normalde iş yapmaktan hoşlanmadığını ve her fırsatta işten kaytarmaya çalıştığını kabul ederek daha çok otokritik yönetim anlayışını benimsemektedirler. Y kuramının varsayımlarını kabul eden yöneticiler ise normal bir ast için çalışmanın yaşamak kadar doğal olduğunu, astların işi şevk ile yapmaya arzulu olduklarını düşünerek daha çok demokratik ve katılımcı yönetim tarzını kullanmaktadırlar. Bu yaklaşım Eden'ın (1990) liderlerin performans beklentilerinin onların çalışanlarına dair örtük beklenti teorilerinden beslendiği savıyla desteklenmektedir. McGregor'ın kuramının 50 yıllık bir geçmişi olmasına rağmen geçerli ve güvenilir bir ölçeğin bulunmaması (Kopelman ve ark.,

[1] Bu çalışmada belirtilen görüş ve yorumlar yazarlara aittir. Türk Silahlı Kuvvetlerinin görüşlerini yansıtmaz.

[2] KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, sgurbuz@kho.edu.tr
[3] Niğde Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, faruksahin@nigde.edu.tr
[4] KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, oayhan@kho.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

2008) nedeniyle çok fazla görgül çalışmaya konu olamamıştır. Yazın incelendiğinde günümüzde lider ve yöneticilerin X ve Y Kuramı'na dair görüş ve varsayımlarının iş çevresi açısından öneminin ortaya koyan bazı çalışmalar olmakla birlikte (Larsson ve ark., 2007; Russ, 2011; Şahin, 2012), bu varsayımların, liderin son yıllarda üzerinde oldukça fazla çalışma yapan dönüşümcü liderlik davranışları üzerinde etkili olup olmadığı ele alınmamıştır. Bu çalışmada; liderin Teori X ve Y varsayımlarının takipçilerin dönüşümcü liderlik algıları üzerindeki etkisi, örtük takipçilik teorilerinden (implicit followership theories) hareketle hiyerarşik doğrusal modelleme (HDM) tekniği ile araştırılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Dönüşümcü Liderlik

İlk olarak 1978 yılında Burns tarafından ortaya atılan dönüşümcü liderlik gelecekle ilgilenen, yeniliğe ve değişime açık (Yavuz, 2009) takipçilerinin potansiyelini geliştirmek için onları yönlendiren (Bass ve Avolio, 1990) liderlerin sergilemiş oldukları liderlik tarzıdır. Yukl (1999) ise dönüşümcü liderliği örgüt üyelerinin davranışlarında büyük değişiklikler yaparak onların örgütün amaç ve misyonları doğrultusunda hareket etme süreci olarak tanımlamaktadır. Robbins ve Coulter (2007) dönüşümcü lideri takipçilerine ilham olup onları sıra dışı çıktılar üretmeleri için harekete geçiren kişi olarak tanımlaması ile dönüşümcü liderliğe özne açısından yaklaşmıştır. Dönüşümcü liderin bir diğer özelliği ise dönüşümcü liderler astları üzerinde güç kullanmak yerine onlara ilham verip onları teşvik eder ve onları güçlendirirler (2013). Yapılan ampirik çalışmalar dönüşümcü liderlik ile düşük iş devir hızı, yüksek üretkenlik, iş tatmini, yaratıcılık, ve takipçilerin refahı gibi çıktılarla güçlü bir şekilde ilişkilidir (Piccolo ve Colquitt, 2006; Keller,1992).

Dönüşümcü liderliğin dört temel bileşeni bulunmaktadır. Bunları takipçilerin liderlerine güvenmelerini ve liderlerine karşı hayranlık duymasını ifade eden karizma ve ideal etki, takipçiler de liderin vizyon ve değerlerine güven duymasını ve beklentiler çevresinde gerçekleşen iletişimi işaret eden ilham verici motivasyon, takipçilerin sorun çözmede farklı bakış açıları ve yaklaşımlar geliştirmesine destek vermeye vurgu yapan entelektüel teşvik ve liderin takipçilerinin bireysel ihtiyaçlarıyla ilgilenmesini ifade eden bireysel ilgi olarak sıralayabiliriz (Bass ve Avolio, 1990).

2.2. Yönetime İlişkin Varsayımlar ve Dönüşümcü Liderlik

Bilindiği üzere McGregor (1960, 1966) yöneticilerin astlarına karşı iki temel varsayımları olduğunu savunmuş ve bunları Teori X ve Teori Y olarak adlandırmıştır. Teori X'de gözlemlenen bir yönetici; astlarına güvenmez, onların tembel olduklarını ve fırsat bulduklarında kaytaracaklarını düşünür ve astların sorumluluk almaktan kaçındığını varsayar. Y teorisine göre ise durum tam tersidir. Teori Y'yi benimseyen yöneticiler ise astların doğuştan çalışmaya yatkın olduklarını, astlarını sorumluluk

bilinciyle hareket eden motivasyon düzeyleri yüksek ve çalışmaya istekli kişiler olduklarını varsayar. Bu yüzden Teori X'e göre hareket eden yöneticilerin yönetim tarzları daha otokratik olmakta ve astlar tehdit ve ceza gibi araçlara başvurmakta iken; Teori Y'ye göre hareket eden bir yönetici daha katılımcı bir yönetim tarzı sergilemekte, tehdit ve cezadan ziyade, karar sürecine katılım ve ödül gibi araçları kullanmaktadır (McGregor, 1960,1966; McGregor ve Cutcher-Gershenfeld, 2006).

McGregor'ın (1960) kuramına bireylerin takipçilerinin davranışlarını karakterize ettikleri özellik ve davranışlarına dair varsayımları olarak tanımlanan (Sy, 2010) örtük takipçilik teorileri açısından bakıldığında, örtük takipçilik teorileri olumlu lider ve yöneticilerin Teori Y'yi benimseyen lider ve yöneticisi olduğu, olumsuz olanların ise Teori X yöneticisi ve lideri olduğu görülecektir. Örtük liderlik teorilerinin olumlu olması durumunda, lider astlarına güvenir ve onların kendinden motivasyonlu ve yüksek performanslı olduklarını düşünürken, olumsuz olduğu durumda ise liderler astlarının düşük performanslı ve motivasyonlu olduklarını ve onlara güvenilmeyeceğini düşünür (Sy, 2010).

Yapılan araştırmalar McGregor'un X Y teorisinin, lider-üye etkileşimi ile astların bazı tutum ve davranışları üzerinde de etkili olduğuna işaret etmektedir. Şahin (2012) Teori Y'nin duygusal bağlılıkla olan olumlu ilişkisini ortaya koymuş, Teori Y'nin aynı zamanda lider üye etkileşiminde önemli bir değişken olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte Russ (2011) karar verme sürecine katılım üzerine etkisine çalışmasında vurgu yapmıştır. Örgütlerde iletişimin kalitesinin yöneticilerin Teori X ve Y'ye dair varsayımlarından etkilendiği ise Sager (2008) tarafından ortaya koyulmuştur. Söz konusu varsayımların etkilediği bir diğer değişken ise Gürbüz (2009) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı olarak belirlenmiştir. Dönüşümcü liderler takipçileri üzerinde ideal etki yoluyla onlara ilham vermesi ve onların kişisel ihtiyaçlarına duyarlı olması, onları güçlendirmesi ve problem çözmede onlara hareket alanı tanıması yönüyle Teori Y orijinli hareket ettiğini söyleyebiliriz. Bu bağlamda, lider vasıtasıyla kendisini örgüte entegre etmiş ve örgütüyle bütünleşmiş bir takipçinin dönüşümcü liderlik algısının yüksek olması beklenmektedir. Yukl (1999) dönüşümcü liderliğin zayıf yanlarını ele alırken dönüşümcü lider ve takipçi arasında istikrarlı bir çevre yapısı, organik bir örgüt yapısı, girişimci kültür gibi düzenleyicilere vurgu yapmıştır. Söz konusu düzenleyicilere odaklanıldığında Y kuramı ile şekillenmiş bir iş çevresinin özelliklerinden bazıları vurgulanmıştır. Bir önceki bölümde dönüşümcü liderlerin özelliklerinden hareketle Liderin yönetime ilişkin Teori X varsayımlarının astların dönüşümcü liderlik algısını olumsuz etkileyeceği Teori Y varsayımlarının ise astlarda dönüşümcü liderlik algısının gelişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle;

Hipotez 1: Liderin yönetime ilişkin Teori X varsayımları astların dönüşümcü liderlik algısı üzerinde olumsuz yönde etkisi vardır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Hipotez 2: Liderin yönetime ilişkin Teori Y varsayımları astların dönüşümcü liderlik algısı üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini, Ankara'da güvenlik sektöründe faaliyet gösteren ve yoğun hiyerarşinin hâkim olduğu örgüt çalışan lider ve astları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan denekler, kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemiyle, gönüllülük esasına göre belirlenmiş 50 lider ve 150 ast olmak üzere toplam 200 kişidir. Araştırmaya katılan astların % 61.5'i alt kademe yönetici ve % 38.5'i orta kademe yöneticidir. Bu astlardan % 67.7'si lisans ve daha üstü eğitim düzeyine sahipken, %32.3.'ü ise önlisans ve daha aşağı derecede eğitime sahiptir. Astların yaşları 23 ile 44 (Ort = 30.59, SS = 4.41) yıl arasında değişmektedir. Astların hizmet sürelerinin ortalaması 8.26 yıl (SS=4.92) ve liderleriyle birlikte çalışma sürelerinin ortalaması 9.68 yıldır (SS=7.35). Araştırmaya katılan liderlerin liderlerin tümü lisans ve/veya lisansüstü eğitime sahiptirler. Liderlerin yaşları 26 ile 55 (Ort = 30.59, SS = 4.41) yıl arasında değişmektedir. Liderlerin hizmet sürelerinin ortalaması 16.22 yıldır (SS=6.71). Her lidere bağlı ortalama üç ast vardır.

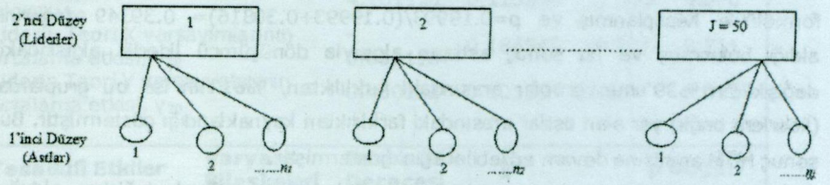
Liderlere yöneltilen ankette çeşitli demografik özellikler ile yönetime ilişkin varsayımlar ölçeği yer almıştır. Lider ve astlara yöneltilen anketlere sayı numarası verilerek eşleştirilmesi sağlanmıştır. Liderlerin yönetime ilişkin varsayımlarının ölçülmesinde, Kopelman ve arkadaşlarının (2008) geliştirdiği Teori X ve Y ölçeğinde yer alan 8 maddeden yararlanılmıştır. Teori X ve Y ölçeğinin dört adedi Teori X varsayımlarını (örnek madde "Çalışanların birçoğu güvenilmezdir"), dört adedi ise Teori Y varsayımlarını (örnek madde "Çoğu insan sorumluluk üstlenmek ister") ölçmeye yöneliktir. Bu maddeler, beşli Likert ölçeğine göre liderler tarafından cevaplandırılmıştır. Teori X ve Y ölçeğini kullanarak yapılan çalışmalar (Şahin, 2012), ölçeğin faktöriyel yapısının özgün yapısıyla uyumlu olarak iki faktörlü bir yapı olduğunu ve iyi psikometrik özellikleri taşıdığını göstermiştir. Bu çalışmada, Teori X ve Y ölçeğini oluşturan alt boyutların güvenilirlik katsayılarının .70'in üzerinde olduğu görülmüştür (Teori X α=.88, Teori Y α=.89).

Astlara yöneltilen ankette ise çeşitli demografik özellikler ile dönüşümcü liderlik algısı ölçeği yer almıştır. Dönüşümcü liderlik davranışları Carless ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen 7 maddelik Global Dönüştürücü Liderlik Ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçek dönüştürücü liderliğin vizyon, çalışanları geliştirme, çalışanları destekleme, çalışanları güçlendirme, yaratıcı, örnek olma ve karizma bileşenlerini değerlendirmektedir. Global Dönüştürücü Liderlik Ölçeğini oluşturan 7 madde tek faktörlü bir yapıyı ortaya çıkardığı için, bu ölçek dönüştürücü liderliğin global ölçeği olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada, izleyicilere, ölçekte yer alan maddelere göre liderlerinin davranışlarını değerlendirmeleri istenmiştir (Örnek madde "Benim

liderim personeline birey gibi davranır, onların gelişimlerini destekler ve teşvik eder"). Her bir maddeyi ölçmek için Likert tipi beşli bir ölçek kullanılmıştır. Geçmiş araştırmalar, ölçeğin faktöriyel yapısının özgün yapısıyla uyumlu olarak tek faktörlü bir yapı olduğunu ve iyi psikometrik özellikleri taşıdığını göstermiştir. Bu çalışmada, Global Dönüştürücü Liderlik Ölçeğinin güvenilirlik katsayısının .70'in üzerinde olduğu görülmüştür.

4. BULGULAR

Araştırmanın verileri hiyerarşik yapıda (farklı liderlere bağlı farklı astlar) olduğu için Hiyerarşik Doğrusal Modelleme - HDM (Hierarchical Linear Modeling - HLM) tekniği kullanılmıştır (Raudenbush ve Bryk, 2002). HDM tekniğinde, farklı düzeylerde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler, 1'inci düzeyde (örneğin astlardan elde edilen veriler) hem de 2'nci düzeyde (örneğin liderden elde edilen veriler) oluşturulan matematiksel modeller vasıtasıyla araştırılmaktadır.



Şekil 1: İki Düzeyli Hiyerarşik Doğrusal Model İçin Araştırmanın Veri Seti Yapısı

HDM analizine ilk olarak bağımsız veya yordayıcı değişkenlerin eklenmediği koşulsuz (null) modellerin kurulması ile başlanır. Bu modelleme, varyansı gruplararası (2'nci düzey) ve astlar arası (1'inci düzey) olmak üzere iki aşamaya ayırmaktadır. Bu modellere ait denklemler (1) ve (2)'de verilmiştir.

1'inci Düzey: $Yij = \beta 0j + rij$; (1)

2'nci Düzey: $\beta 0j = \gamma 00 + u0j$ (2)

Yij j. grubundaki astların dönüşümcü liderlik algısı, β0j j. grubuna ait astların ortalama dönüşümcü liderlik algısı ve rij j. grubundaki i. astın dönüşümcü liderlik algısının grup ortalamasından sapmasıdır. γ00 j tane gruba ait tüm astların ortalama dönüşümcü liderlik algısı ve u0j ise grup ortalamalarının genel ortalamalardan sapmasıdır. Tablo 1, koşulsuz modellerin yer aldığı HDM analizine ilişkin bulguları göstermektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1: Astların Dönüşümcü Liderlik Algısı İçin HDM Varyans Bileşkeleri Analizi

Sabit Etkiler	Katsayı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Grupların Ortalamasının Ortalaması, γ_{00}	4.153406	0.132366	33.187	0.000
Tesadüfi Etkiler	**Varyans Bileşkeleri**	**Serbestlik Derecesi**	**χ^2**	**p Değeri**
Grup Ortalaması Etkisi, u_{0j}	0.19993	49	144.37086	0.000
1'inci Düzey (astlar) Etkisi, rij	0.30816			

Tablo1, astların dönüşümcü liderlik algısı için gruplar arası anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir ($\gamma 00 = 4.15$, $\chi 2 = 144.37$, $df = 49$, $p < .001$). Grup içi korelâsyon katsayısı (intra-class correlation coefficient - ICC(1)), $\rho = \tau 00/(\tau 00+\sigma 2)$ formülüyle hesaplanmış ve $\rho = 0.19993/(0.19993+0.30816) = 0.39349$ değerini aldığı bulunmuş ve bu sonuç astların algısıyla dönüşümcü liderlik algısındaki değişikliğin %39'unun gruplar arasındaki farklılıktan, %61'inin ise bu gruplarda (liderlere bağlı) yer alan astlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı göstermiştir. Bu sonuç HDM analizine devam edilebileceğini göstermiştir.

Çalışmanın hipotezlerini test etmek üzere ortalamaların bağımlı değişken olduğu modelleme (means-as-outcomes) kullanılmıştır. Bu modellemede, 1'inci düzeydeki bağımlı değişkenlerin (astların dönüşümcü liderlik algısı) üzerinde ikinci düzeydeki bağımsız değişkenlerin (liderin yönetime ilişkin varsayımları) etkisini regresyon analiziyle test etmektedir (Raudenbush ve Bryk, 2002). Bu modellere ait denklemler (3) ve (4)'de verilmiştir.

1'inci Düzey: $Yij = \beta 0j + rij$; (3)

2'nci Düzey: $\beta 0j = \gamma 00 + \gamma 10(\text{Teori X})j + \gamma 20(\text{Teori Y})j + u0j$ (4)

Yij j. grubundaki astların dönüşümcü liderlik algısı, $\beta 0j$ j. grubuna ait astların ortalama dönüşümcü liderlik algısı ve rij j. grubundaki i. astın dönüşümcü liderlik algısının grup ortalamasından sapmasıdır. $\gamma 00$ j tane gruba ait tüm astların ortalama dönüşümcü liderlik algısı ve u0j ise grup ortalamalarının genel ortalamalardan sapmasıdır. $\gamma 10$ liderin Teori X, $\gamma 20$ liderin Teori Y yönetime ilişkin varsayımlarının astların dönüşümcü liderlik algısına ortalama etkisidir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, ortalamaların bağımlı değişken olduğu modellemeye göre oluşturulan regresyon modelinin veri setine uygun olduğu görülmektedir ($\chi 2 = 63.56$, $df = 47$, $p < .05$). Araştırmanın birinci hipotezi, liderin yönetime ilişkin Teori X varsayımlarının, astların dönüşümcü liderlik algısı üzerinde olumsuz yönde etkisi olduğunu varsaymaktadır. Tablo 2'de yer alan sonuçlar, liderin Teori X varsayımlarının ($\gamma 10 = -0.09$, $p = 0.711$) astların dönüşümcü liderlik algısı üzerinde

anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Araştırmanın ikinci hipotezi, liderin yönetime ilişkin Teori Y varsayımlarının, astların dönüşümcü liderlik algısı üzerinde olumlu yönde etkisi olduğunu varsaymaktadır. Tablo 2'de yer alan sonuçlar, liderin Teori Y varsayımlarının ($\gamma 20 = 0.40$, $p < 0.05$) astların dönüşümcü liderlik algısı üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisinin olduğunu göstermiştir. Etki büyüklüğünü hesaplamak üzere $r2 = (\tau 00_null - \tau 00_means)/\tau 00_null$ formülü kullanılmıştır. Bu aynı zamanda, astların dönüşümcü liderlik algısındaki varyansın ne kadarının liderin yönetime ilişkin varsayımlarıyla açıklandığını gösterir. Yapılan hesaplamada $r2 = (0.19993-0.17734)/0.19993 = 0.11298$ değeri bulunmuş, bu sonuç astların dönüşümcü liderlik algısındaki varyansın % 11'inin liderin yönetime ilişkin varsayımlarıyla açıklandığı bulunmuştur.

Tablo 2: Dönüşümcü Liderlik Algısı İçin HDM Analizi

Sabit Etkiler	Katsayı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Ortalama dönüşümcü liderlik algısı, γ_{00}	4.161128	0.113576	32.912	0.000
Liderin Teori X varsayımlarının ortalama etkisi, γ_{10}	-0.099118	0.184545	-0.201	0.711
Liderin Teori Y varsayımlarının ortalama etkisi, γ_{20}	0.400132	0.103354	2.654	0.012
Tesadüfi Etkiler	**Varyans Bileşkeleri**	**Serbestlik Derecesi**	**χ^2**	**p Değeri**
Grup Ortalaması Etkisi, u_{0j}	0.17734	47	63.56132	0.027
1'inci Düzey (astlar) Etkisi, rij	0.31015			

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Sonuç olarak, elde edilen bulgular, birinci hipotezi desteklememiş, ikinci hipotezi ise desteklemiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Elde edilen bulgular neticesinde takipçilerin dönüşümcü liderlik algıları üzerinde liderin yönetime ilişkin Teori X varsayımlarının anlamlı bir etkisi olmadığı ancak Teori Y varsayımlarının takipçilerin dönüşümcü liderlik algılamalarına olumlu tesirinin bulunduğu saptanmıştır. Bu bulgular yazında Teori Y varsayımları ekseninde bir yönetim tarzı belirlemiş liderlerin taşıdığı özelliklerin çalışanlar tarafından fark edildiğinin ve takipçilerin örgütle bütünleşmesinin sağlanmasında önemli bir rol oynadığının göstergesi olduğuna dair görüşleri desteklemektedir.

Elde edilen bulguların uygulamacılar açısından önemi ise işgörenlerin örgütle bütünleşmeleri ve örgütün hedeflerini kendi kişisel hedeflerinin önüne koyarak üretkenlik memnuniyet bağlılık gibi çıktılar elde etmesinin yolu yönetime ilişkin Teori Y varsayımlarına sahip liderler istihdam etmesi gerekliliğinin ortaya koyulmasıdır.

Toplanan verilerin hiyerarşik doğrusal modelleme yöntemi ile test edilmiş olması sonuçların daha doğru yorumlanması açısından araştırmanın güçlü yanlarından birini teşkil etmektedir. Araştırmayı güçlendiren bir diğer nokta ise seçilen örneklemin aynı sektörden ve liderlik davranışının sergilenmesinin daha çok beklendiği lider kişilerden seçilmiş olmasıdır. Ancak bu çalışmanın güvenlik sektöründe yapılmış olması ayı zamanda bir kısıt olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bunun sebebi bu tür örgütlerin mekanik örgüt yapısının Teori Y varsayımlarından çok Teori X varsayımlarına göre şekillenmiş olmasıdır. Bununla birlikte tek çalışmanın tek bağlamda gerçekleşmiş olması çalışmanın genellenebilirliliğini güçleştirmektedir. Alınan tedbirlere rağmen soruları cevaplarken takipçilerde yönetici ve yönetimden korkarak mevcut durumun aksi yönde cevap vermiş olma ihtimali, ortak yöntem varyansını bir kısıt olarak karşımıza çıkarmaktadır.

6. KAYNAKÇA

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.

Bobic, M. P.ve Davis, W. E. (2003). A kind word for Theory X: Or why so many newfangled management techniques quickly fail? Journal of Public Administration Research and Theory, 13, 239–264.

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

Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. Journal of Business and Psychology, 14, 389–405.

Eden, D. (1990). Pymalion in managament. Lexington, MA: Lexington Books.

Gürbüz, S. (2009). Some possible antecedents of military personnel organizational citizenship behavior. Military psychology, 21, 510-523.

Keller, R.T (1992) transformational leadership and the development of research and development project groups. Journal of management, 18, 489 – 501

Kopelman, R. E., Prottas, D. J.veDavis, A. L. (2008). Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a construct-valid measure. Journal of Managerial Issues, XX(2), 255–271.

Larsson, J., Vinberg, S. veWiklund, H. (2007). Leadership, quality and health: Using McGregor's X and Y Theory for analyzing values in relation to methodologies and outcomes. Total Quality Management &Business Excellence, 18, 1147-1168.

McGregor, D. M. (1960). The human side of enterprise. New York, NY: McGraw-Hill.

McGregor, D. M. (1966). Leadership and motivation. Cambridge, MA: MIT Press.

McGregor, D. ve Cutcher-Gershenfeld, J. (2006). The human side of enterprise (Annotated edition). New York: McGraw Hill.

Miner, J. B. (2003). The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review. Academy of Management Learning and Education, 2, 250–268.

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.

Raudenbush, S. W. ve Bryk, T. A. (2002). Hierarchical Linear Model: Applications and Data Analysis Methods. 2nd ed., Thousand Oaks, CA: Sage.

Reddin, W. J. (1969). What's wrong with the style theories? Training and Development Journal, 23, 14–17.

Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2007) Management (9th ed.). London: Prentice-Hall

Russ, T. L. (2011). Theory X/Y assumptions as predictors of managers' propensity for participative decision making. Management Decision, 49, 823 - 836.

Sager, K. L. (2008). An exploratory study of the relationships between theory X/Y assumptions and superior communicator style. Management communication quarterly, 22, 288-312.

Schein, E. (2011). Douglas McGregor: theoretician, moral philosopher or behaviorist?: An analysis of the interconnections between assumptions, values and behavior. Journal of Management History, 17, 156 - 164.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. Journal of Applied Psychology, 68, 653-663.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13, 693-713.

Sy, T. (2010). What do you think of followers? Examining the content, structure and consequences of implicit followership theories. Organizational behavior and human decision processes, 113, 73-84.

Şahin, F. (2012). The mediating effect of the leader-member exchange on the relationship between Theory X/Y management styles and affective commitment: A multilevel analysis. Journal of Management & Organization, 18, 159-174.

Williams, L.J. veAnderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, Journal of Management,17, 601-617.

Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılıkla ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. İşletme araştırmaları dergisi, 2, 51-69.

Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. The leadership quarterly, 10, 285-305

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

LİDERLE KURULACAK ETKİLEŞİMDE ÖRNEK DAVRANIŞLAR SERGİLEMENİN ETKİSİ ÜZERİNDE EGOİST İKLİM ALGISININ ARACILIK ROLÜ

Öğr. Gör. Tuğrul OĞUZHAN[1]

Özet

Bir örgütte çalışanlar ile yöneticiler örgütün ve çalışanların amaçlarını gerçekleştirmek üzere işbirliği ve etkileşim içerisinde bulunurlar. Lider ve üye arasındaki etkileşim, üyenin gruba dâhil olup çeşitli süreçlerden geçmesiyle ortaya çıkar. Lider ve üye arasındaki etkileşim sürecinde, lider her astla farklı düzeyde ve farklı boyutlarda etkileşim kurduğu için performans ve rollerin etkisi önem arz etmektedir. Örgüt çalışanları, performanslarını göstermek üzere özveri, fedakârlık, adanmışlık davranışlarıyla amirlerini etkilemeye çalışırlar ve bunun sonucunda da iyi rolleri elde etme beklentileri vardır. İyi rollerin elde edilebilmesi için sergilenecek davranışlar bireyleri kendi çıkarları doğrultusunda cesaretlendirerek diğerlerinin çıkarlarının göz ardı edilmesini sağlayan egoist iklimler yaratılmasında etkili olabilir. Bu çalışmanın amacı lider ile kurulacak etkileşimde çalışanının sergilediği örnek davranışların lider üye etkileşiminin hangi boyutunu nasıl etkilediğinin tespiti bu etkide örgütsel bir değişken olarak egoist iklim algısının aracılık rolünün olup olmadığının araştırılmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Egoist İklim, Örnek Davranışlar Sergileme, Lider Üye Etkileşimi

1. GİRİŞ

Örgüt ortamında bireyler, hem sevilmek hem de saygı görme amacıyla kendini yetkin göstermeye çalışmakta; özverili, fedakâr bir şekilde mesai mefhumu gözetmeksizin çalışarak örnek davranışlar sergilemekte ve bu taktikle üst ve amirlerini etkilemeye çalışmaktadır. Çok boyutlu lider üye etkileşimi (LÜE) teorisine göre liderle kurulacak etkileşim çeşitli boyutlarda farklı düzeylerde oluşmaktadır. Astların kendini ifade şekline göre lider, astlarıyla farklı seviyelerde etkileşim kurmaktadır. Liderle kurulacak etkileşimin düzeyinde bireyin özverili davranışları kadar örgütte bireylerin çıkarlarını ön planda tuttuğunu belirten egoist iklim algısı da (Eİ) etkili olmaktadır. Örgütte amirini etkileyebilmek için özverili davranış gösterenlerin sayısının artması diğerlerini de bu davranışa sevk edebilmekte ve örgütte bir menfaat ortamı ve egoist iklimin oluşmasını da etkileyebilmektedir.

[1] Kara Harp Okulu Dekanlığı, İşletme Bölüm Başkanlığı, toguzhan@kho.edu.tr

2. KAPSAM ve KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Lider Üye Etkileşimi

Liden ve Maslyn (1998), lider-üye etkileşim teorisinin oluşumunda etkisi olan rol teorisi ve sosyal değişim teorisinin esaslarını değerlendirerek, insanın mekanik olmadığı, psikolojik olarak da memnuniyetinin önem arz ettiği kabulü ile etkileşimin çok boyutlu olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlar. Liden ve Maslyn (1998), Dienesch ve Liden (1986) tarafından yapılan çalışmalara ilave olarak profesyonel itibar ve saygı boyutunu da geliştirerek LÜE'yi katılım, bağlılık, duygusal etkileşim, profesyonel itibar ve saygı şeklinde dört boyutta incelemişlerdir (Erdem, 2008).

Katılım boyutu, performans odaklı olup özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı gibi, çalışanın kendinden beklenenden fazlasını yapması şeklinde gerçekleşir ki liderin çalışanı rol başarısından dolayı yakın grup içerisine almasını kolaylaştırır. Duygusal etkileşim boyutu arkadaş ve samimi sıcak bir ortamda anlayış ve sevgi ile oluşan etkileşimdir. Bağlılık etkileşimi lider ile üyenin birbirlerini davranış ve karakter yönüyle her zaman desteklemesidir. Profesyonel itibar ise örgüt içinde veya dışında iken kazanılarak örgüt için kullanılan profesyonel yetenekler ve uzmanlıklar doğrultusunda oluşturulan bir etkileşimdir (Dienesch ve Liden, 1986; Liden ve Maslyn, 1998).

2.2. Örnek Davranışlar Sergileme

Örnek davranışlar sergileme izlenim yönetimi taktikleri içerisinde pozitif amaçlı olarak kabul edilen ve dürüstlük, kendini adamışlık ile ahlaki değerlerinin yönetilmesini kapsayan bir taktiktir (Jones ve Pittman, 1982).Örnek davranış gösterenler saygı duyulmak ve hayranlık bırakmak isteyen bireyler olup genellikle disiplinli, dürüst ve yardımsever bir izlenim yaratmak istemektedirler. İşe erken gelme, işten geç ayrılma ve eve iş götürme gibi davranışlar bu taktiği uygulayanların davranışlarına örnek olarak gösterilebilecektir (Rosenfeld vd., 1995).

2.3. Egoist İklim Algısı

Egoizm, bireylerin kendi çıkarlarının ifadesi olarak tanımlanır. Bir örgütte egoist bir yaklaşımla karar vermeyi cesaretlendiren ve teşvik eden normlar ve beklentiler var ise çalışanlar bunun araççı bir etik iklim olduğunu algılamakta ve diğerlerinin zararına bile olsa kendi çıkarlarının davranışlara rehberlik etmesini istemektedir. Çalışanlar alınan kararların örgütün çıkarlarına veya kendi kişisel yararlarına hizmet ettiğine inanmaktadırlar (Martin ve Cullen, 2006).

2.4. Hipotezlerin Oluşturulması

LÜE teorisine göre, liderin astlarıyla kurduğu düşük kalitedeki etkileşimleri biçimsel ve örgütün kuralları çerçevesinde olurken, yüksek kalitedeki etkileşimlerde lider ve üye arasında çeşitli kaynakların karşılıklı değişimi söz konusu olmaktadır (Dienesch ve Liden, 1986; Wayne vd., 1994; Case, 1998; Cevrilioğlu ,2007). Bireyler,

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

amirlerini etkilemek için örnek davranışlar sergilerken bir anlamda vatandaşlık davranışının vicdan boyutuna ait davranışlar sergilemektedirler (Basım ve Tatar, 2006; Leary, 1996; Rosenfeld vd., 1995; Tabak vd., 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde var olan sosyal değişim teorisine göre çalışanlar, liderin kendisine sunduğu kaynakları elde edebileceğini hissederse daha çok ekstra rol davranışına yönelmektedir (Erdem, 2008). Bu yönüyle örgütte bireylerin örnek davranışlar sergilemesi, liderle kurulacak yüksek kalitede etkileşim ve kaynakların değişimi kapsamında önem arz etmektedir.

Liderlerin özelliklerinin, lider davranışlarının ve liderlik uygulamalarının örgütün etik ikliminin algılanıp benimsenmesinde etkili olduğu çeşitli liderlik araştırmalarında tespit edilmiştir (Victor ve Cullen, 1988; Reidenbach and Robin, 1991; Logsdon ve Yuthas, 1997; Logsdon ve Corzine, 1999; McClaren, 2000; Sims, 2000;Schwepker, 2001; Dickson vd., 2001; Mendonca, 2001; Sims ve Brinkman, 2002; Singhapakdi ve Vitell, 2007). Literatürde etik iklim algısının liderle kurulacak etkileşimde etkisini araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, etik iklim ve liderlik arasındaki ilişkiden yola çıkılarak çalışmada örgütte algılanan egoist iklim algısının LÜE boyutları üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu etkinin örnek davranışlar sergileyerek liderle kurulacak etkileşim üzerinde aracılık rolü olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu kapsamda model doğrultusunda oluşturulan hipotezler ve aracılık rolleri test edilmiştir:

H1a,b,c,d: Örnek davranışlar sergilemenin liderle kurulacak etkileşim boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır,

H2a,b,c,d:Egoist iklim algısının liderle kurulacak etkileşim boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır,

H3:Örnek davranışlar sergilemenin örgüt ortamında egoist iklim algısının oluşmasında anlamlı etkisi vardır.

H4: Liderle kurulacak etkileşimde örnek davranışlar sergilemenin etkisi üzerinde egoist iklim algısının aracılık rolü vardır.

3. TASARIM VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evreni, Ankara ilinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemi, MEB' lığının istatistiklerine göre evreni temsil edecek sayıda kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan öğretmenlerden oluşturulmuştur. Çalışmanın yapıldığı okullardaki ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 381 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan toplam 550 öğretmene anket uygulaması yapılması

planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 472'si geri dönmüş, 455 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Uygulamada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi uygulanmış olup anket formu aşağıdaki anketlerin birleşiminden oluşturulmuştur:

Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiş olan Etik İklim ölçeği (Egoist iklim boyutu): Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .799 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür.

Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen İzlenim Yönetimi Taktikleri ölçeği (Örnek davranışlar sergileme boyutu): Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .844 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür.

Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Lider Üye Etkileşimi ölçeği. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .907 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve dört faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma; uygulamalı ve betimsel bir araştırmadır. Çalışmanın modeli, çalışmanın ana değişkenlerinin aralarındaki ilişkileri ortaya koyacak bir nitelikte tasarımlanmıştır. Anket tekniğiyle elde edilen verilerin analizi SPSS18 ve AMOS16 yazılımlarıyla yapılmıştır. Araştırmada öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiş, her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model doğrultusunda değişkenler arası ilişkileri tespit etmek için korelasyon analizleri; hipotezleri ve aracılık etkilerini test etmek için hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır.

4. BULGULAR

İlk aşamada katılımcıların ÖDS taktiği kullanımları, LÜE boyutları ile örgüt ortamında algılanan Eİ'ye ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları, korelasyon değerleri incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 1'de verilmektedir. ÖDS taktiğinin profesyonel saygı etkileşimi haricinde tüm değişkenlerle anlamlı ilişkisinin olduğu görülmüştür.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1 Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

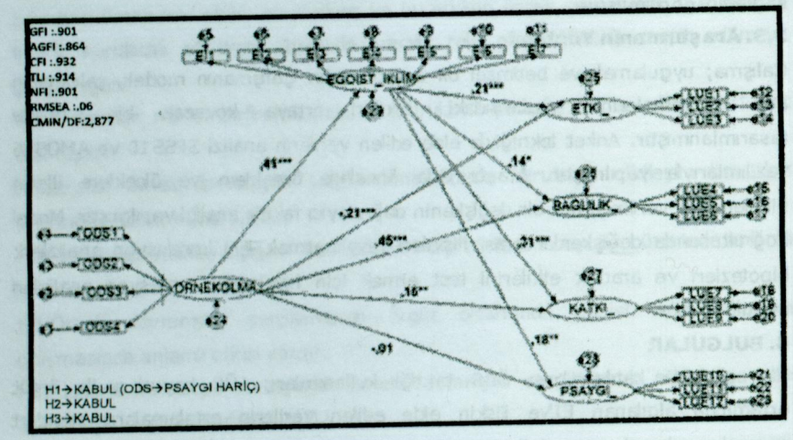
	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6
ÖDS	1,632	,92232	(,844)					
Eİ	2,794	,82240	,349**	(,799)				
ETKİ	3,414	,96387	-,100*	,129**	(,872)			
BAĞLILIK	2,489	1,04544	,442**	,224**	,337**	(,789)		
KATKI	2,660	1,18362	,289**	,289**	,413**	,600**	(,887)	
PSAYGI	3,417	,98682	,049	,144**	,703**	,472**	,613**	(,870)

*p< .05 ** p< .01 ( ) Güvenilirlik

ETKİ: Duygusal Etkileşim **KATKI**: Katılım Etkileşimi **PSAYGI**: Profesyonel İtibar ve Saygı Etkileşimi

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak ve H1, H2, H3'ü test etmek üzere AMOS16 paket programı kullanarak yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları ve model uyum indeks değerleri ile hipotez testi sonuçları Şekil 1'de verilmiştir:

Şekil 1- Yapısal Model ve Analiz Sonuçları



Var olan etkilerdeki olası aracılık rollerini ortaya koymak maksadıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tüm analizlerde demografik değişkenlerin kontrol edilmesi maksadıyla, lider takip etme durumu ve yönetici olma beklentisi hiyerarşik regresyonun birinci aşamasında regresyon analizine dâhil edilmiştir. Böylelikle demografik değişkenler kontrol altına alınarak, bağımsız değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

			β		
	Eİ	ETKİ	BAĞLILIK	KATKI	PSAYGI
		TEST 1 (Eİ →LUE BOYUTLARI)			
Lidertakip		,124**	-,237**	-,193**	-,112*
Yoneticibeklen		,011	,146**	,098*	,085
Eİ		,128**	,194**	,269**	,126**
Adjusted R^2		,026	,139	,132	,037
ΔR^2		,016	,035	,069	,015
F		7,256**	18,598**	35,853**	7,086**
	ÖDS→Eİ	**TEST2 (ÖDS→LUE BOYUTLARI)**			
Lidertakip	,079**	-,131**	-,194**	-,160**	,107*
Yoneticibeklen	,114	,101	,042	,072	,119*
ÖDS	,317**	**-,159****	**,396****	**,237****	-,014
Adjusted R^2	,131	0,32	,230	,110	,022
ΔR^2	,084	0,21	,192	,047	,000
F	44,0332*	9,941**	77,593**	24,053**	,080
	TEST3 (ÖDS→LUE BOYUTLARI ETKİSİNDE ÖDS ARACILIK ROLÜ)				
Lidertakip		,146**	-,201**	-,177**	-,118*
Yoneticibeklen		,079	,032	,047	,103*
ÖDS		**-,219****	**,367****	**,166****	-,059
Eİ		,190**	,090*	,222**	,143**
Adjusted R^2		,061	,236	,151	,038
ΔR^2		,031	,007	,043	,018
F		15,011**	4,196*	22,807**	8,287**
Sobel Testi		Z=2.148**	Z=3.090**	Z=3.609**	Z=2.117*

*p< .05 ** p< .01 ( ) *** p<.001 Güvenilirlik

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda aracılık etkisini araştırmak üzere hazırlanan H4 için şu bulgular elde edilmiştir: ÖDS ve aracılığı araştırılan Eİ analize birlikte sokulduğunda ÖDS'nin ETKİ boyutu üzerindeki anlamlı etkileri devam etmiş ve artmış (β= 0,219; p<0,01) bu yönüyle Eİ'nin bastırma rolü üstlendiği; BAĞLILIK boyutu üzerindeki anlamlı etkileri devam etmiş ve azalmış (β= 0,367; p<0,01) bu yönüyle Eİ'nin kısmi aracılık rolü üstlendiği; KATKI boyutu üzerindeki anlamlı etkileri devam etmiş ve azalmış (β= 0,166; p<0,01) bu yönüyle Eİ'nin kısmi aracılık rolü üstlendiği; PSAYGI boyutu üzerinde ÖDS'nin anlamlı bir etki oluşturmadığı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütte bireylerin örnek davranışlar sergilemesi, liderle kurulacak yüksek kalitede etkileşim ve kaynakların değişimi kapsamında önem arz ettiği için bu çalışmada öncelikle özverili, fedakâr davranışların bu etkileşimdeki etkisi tespit edilmiştir. Örnek davranışlar sergilemenin profesyonel itibar etkileşimi haricinde tüm LÜE boyutlarında anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Duygusal etkileşim boyutunda ÖDS'nin negatif yönlü etkisi mevcut iken bağlılık ve katılım etkileşimlerinde pozitif

ve anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. ÖDS'nin duygusal etkileşimi azaltması ve bağlılık katılım etkileşimini arttırması yönüyle lider, yakın grupları belirlemede kendini sürekli destekleyen ve fedakârca çalışıyor görünümündeki bireylerin samimiyetini daha iyi değerlendirerek rol dağılımını daha sağlıklı yapabilecektir.

ÖDS taktiğinin pozitif yönlü olarak egoist iklim algısını etkilediği çalışmada tespit edilen diğer bir bulgudur. Örgüt ortamında egoist iklimler çok da tercih edilmediği için örgüt yöneticilerinin bu konuda dikkatli olması ve özverili davranışların sahte davranışlara dönüşerek egoist iklimi arttırıcı hale gelmemesi konusunda tedbir almaları gerekecektir.

Liderle kurulacak etkileşimde örnek davranışlar sergilemenin etkisine egoist iklimin aracılık rolü olduğu da çalışmada tespit edilmiştir. Liderle kurulacak duygusal etkileşimin azalmasında Eİ algısının baskıcı bir rolü olduğu; aşırı özveri ve fedakârlık davranışlarının egoist iklim algısıyla birlikte samimiyet üzerine kurulacak etkileşimleri azaltabileceği bu çalışma sonunda söylenebilir. ÖDS'nin bağlılık ve katılım etkileşimlerine etkisinde ise Eİ kısmi aracılık rolü üstlenmekte yani lider kuracağı etkileşimlerde çalışanlarının özverili davranışlarıyla birlikte örgütte oluşan egoist iklimden de etkilenmektedir. Bu ise liderin rolleri kolay bir şekilde dağıtmasına ve de kendini her zaman destekleyecek gruplarla etkileşime geçebilmesine imkân sağlarken ilişkiler sadece görev ve roller yönüyle kaldığı ve de samimi etkileşimler az olduğu için güven problemleri yaşanmasına ve rollerin sürekli kontrolüne sebep olabilecektir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın tek kurumda yapılmış olması araştırmanın önemli bir kısıdır. Bu nedenle farklı kurum ve sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan veriler eğitim kurumunun belli bir coğrafi bölgesindeki çalışanlarından elde edilmiştir. Farklı coğrafi bölgelerdeki çalışanlardan elde edilecek daha fazla sayıdaki verilerle daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

Basım, H. N. ve Tatar, İ. (2006). Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39 Sayı 4, 225-244.

Case, Robert (1998). Leader Member Exchange Theory and Sport: Possible Applications. Journal of Sport Behavior, Vol 21 No.4, 387-396.

Cevrilioğlu, Esin (2007). Lider-üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme, Basılmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Cullen, J.B., K. P. Parboteeah, ve B. Victor (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-study Analysis." Journal of Business Ethics, Vol 46, 127-141.

Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., ve Ehrhart, M. (2001). An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices That Reflect Them. Leadership Quarterly, Vol. 12, 197–208.

Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). Leader-member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. Academy of Management Review, Vol.11(3), 618-634.

Erdem, F.S. (2008). Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde, İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri'de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.

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, Vol. 6, 219-247.

Jones, E. E., & Pittman, T. S. (1982). Toward a General Theory of Strategic Self-Presentation. In J. Suls (Ed.),Psychological Perspectives on the Self: 231-262. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Leary, M. R. (1996). Self-Presentation, Impression Management and Interpersonal Behavior. Westview Press, Oxford.

Liden, R.C. ve J.M. Maslyn (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. Journal of Management, Vol.24 No.1, 43-72.

Logsdon, J. M., ve Corzine, J. B. (1999). The CEO_s Psychological Characteristics and Ethical Culture. Current topics in management. Vol. 4, 63–79.

Martin, Kelly D. and Cullen, John B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-analytic Review. Journal of Business Ethics, Vol.69, 175-194.

McClaren, N. (2000). Ethics in Personal Selling and Sales Management: A Review of the Literature Focusing on Empirical Findings and Conceptual Foundations. Journal of Business Ethics, Vol.27(October), 285–303.

Mendonca, M. (2001). Preparing for Ethical Leadership in Organizations. Canadian Journal of Administrative Sciences, Vol.18, .266–276.

Reidenbach, R. E. ve D. P. Robin: (1991). A Conceptual Model of Corporate Moral Development', Journal of Business Ethics Vol.10(4), 273–284.

Rosenfeld, P., Giacalone, R. A. & Riordan, C. A. (1995). Impression Management in Organizations. Routhledge, New York

Schwepker, C. H. J. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turn over in the Sales Force. Journal of Business Research, Vol.54(1), 39–52.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, John Wiley and Sons, Inc., Canada.

Sims, R. R. (2000). Changing an Organization's Culture Under New Leadership. Journal of Business Ethics, Vol.25, 65-78.

Sims, R. R., ve Brinkman, J. (2002). Leaders as Moral Role Models: The Case of John Gutfreund at Salomon Brothers. Journal of Business Ethics, Vol.35, 327-339.

Tabak A., Basım, H. N., Tatar, İ. ve Çetin, F. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayinde Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review, 10(2), 541-559.

Victor, B. ve Cullen, J.B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Climates. Administrative Science Quarterly, Vol.33, 101-125.

Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Sparrowe, R. T. (1994). Developing Leader-Member Exchanges: The Influence of Gender and Ingratiation. American Behavioral Scientist, Vol. 37, No. 5, 697-714.

LİDER ETKİNLİĞİNİN BELİRLENMESİNDE SOSYAL AĞ ANALİZİ YAKLAŞIMI: GEÇİCİ KÖY KORUCULARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Tolga YILMAZ [1]
Çağdaş Akif KAHRAMAN [2]

Özet

Etkili liderin belirlenmesi ve lider etkinliğinin ölçülmesinde birçok ölçüm yöntemi kullanılmaktadır. Etkili lider, içinde bulunduğu sosyal ağ düzeneğindeki tüm bilgi ve kaynak akışının merkezinde bulunmaktadır. Sosyal ağ düzeneği analizleriyle gruptaki resmi liderin etkinliğinin ve gayri resmi liderin belirlenmesiyle ilgili uygulamalı olarak yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, sosyal ağ analiziyle gruptaki liderin etkinliğini ölçmeyi ve gayri resmi liderin belirlenmesini amaçlamaktadır. Çalışmanın kitlesini, Şırnak ilinin bir köyündeki 60 kişilik geçici köy korucuları oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda resmi liderin grubun merkezinde olmadığı, merkezde olan aktörün ise gözlemler ve mülakatlar sonucunda da gayri resmi olarak grubun liderliğini yapan kişi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Liderlik, lider etkinliği, sosyal ağlar.

1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Liderlik çeşitli şekillerde tanımlansa da genel bir ifadeyle; belli bir grubun üyelerini belirlenen amaçları gerçekleştirmek için harekete geçirme, bireyleri kendi istediği tarzda etkileyebilme, yönlendirebilme (Koontz ve Weihrich, 1982; Northouse, 1997), amaçların gerçekleşmesi için üyelerle etkileşime girme (Heifetz, 1994) yeteneklerinin ve bilgisinin toplamı (Bass, 1990) şeklinde ifade edilebilir. Bununla birlikte günümüzün "yeni normallerinde" insanın bir değer olarak örgütlerin merkezine alınması; bilginin, beşeri ve entelektüel sermayenin rekabet üstünlüğü ve örgütlerin hayatta kalması için kaçınılmaz hale gelmesiyle liderlik sürecinin nasıl işlediğini açıklamak konusundaki tartışmaların genişlediği söylenebilir. Bu gelişmelere bağlı olarak özellikle insanların yönetim sürecine katılımının, etiğin, çok yönlü ve farklı yetenekleri ve bilgiyi elde tutmanın giderek daha büyük önem kazanmasıyla beraber etkin liderliğin vurgulandığı, yüksek performanslı örgütler oluşturmak ve beşeri sermayeyi etkili kullanmak açısından etkili liderlik uygulamalarının öne çıktığı görülmektedir.

Lider etkinliğini sosyal ağ analizi yöntemiyle ölçmeyi amaçladığımız köy koruculuğu müessesesi ülkemizde 1924 yılından beri uygulanagelen ve dünyada benzer uygulamaları olan bir müessesedir. Ancak 26.03.1985 tarihinde, köy kanununda

[1] Kara Kuvvetleri Komutanlığı tolgaiky@gmail.com
[2] Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü cakahraman@gmail.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

yapılan değişiklikle bugün mevcut olan "geçici köy koruculuğu" (GKK) sistemi kurulmuştur. Geçici adını almış olmakla birlikte 28 yıldır süreklilik kazanmış bir istihdam şeklidir. Koruculuk uygulandığı bölgelerde, önemli bir istihdam şekli, gelir kaynağı ve sosyo-ekonomik bir statü göstergesi olması bakımından son derece rağbet gören ve önem verilen bir uygulamadır. Bu önemine rağmen, geçici köy koruculan hakkında yapılan çalışmalar çok sınırlıdır.

Etkili liderlik, izleyenlerin liderin belirlediği amaca ulaşmaya güdülenmiş olmaları ile karakterize edilmekte ve bu anlamda etkili liderler insanları istenilen biçimde davranmaya yönlendirebilmektedir (Gündüz ve Balyer, 2012). Dolayısıyla lider etkinliğinin düşüklüğü, özellikle bu çalışmada ele alınan kitlede olduğu gibi grup halinde çalışılması gerektiğinde, beraberinde grubun ve bireylerin performansında düşüklüğe yol açmaktadır. Bu bağlamda resmi olarak korucuların lideri olan tim liderleri ve korucubaşının lider etkinliğinin seviyesi sosyal ağ analizi yöntemi kullanılarak araştırılmaya değer görülmüştür. Bu sayede seçilen bir GKK kitlesinde sosyal ağ analiziyle lider etkinliği ölçülerek çıkarımlarda bulunmak ve alana ve uygulamaya katkı sağlamak amaçlanmıştır.

2. KAPSAMI

Araştırma öncesinde korucularla ve amirleriyle yapılan ön görüşmelerde tim liderleri ve korucubaşının etkinliğine dair öneriler dile getirilmiş ve bu kapsamda zaman zaman yaşanan problemlerin görev etkinliğini düşürdüğü ifade edilmiştir. Bu bağlamda seçilen kitlede lider konumundaki korucular ve birbirleriyle etkileşim sıklığı ve tim içindeki etkileşim derecesi sosyal ağ analiziyle değerlendirilmiştir. Sosyal ağ kuramları aktörlerin ağ düzeneğindeki konumlarını ve bu konumlarından dolayı elde ettikleri kazanımları açıklamaya çalışan kuramlardır. Bu kuramlar, ağ düzeneğindeki aktörlerin zayıf bağlarla (Granovetter, 1973) veya güçlü bağlarla bağlı olarak (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Podolny, 2001) ya da bağlardan ziyade aracılık fırsatlarını değerlendirerek (Burt, 1992) aktörün kendisine fayda sağladığını iddia etmektedir. Sosyal ağ düzeneğinde merkezde bulunan aktör tüm etkileşimlerin içerisinde olacağından belli bir güce sahiptir ve bu gücü de ona liderlik vasfı kazandırmaktadır (Dhanaraj ve Parkhe, 2006). Yani ağ düzeneğinde her yöne bilgi ve kaynak akışının içinde olan liderin merkezde olacağı (Gnyawali ve Madhavan, 2001) söylenebilir. Diğer bir ifadeyle bir kişinin merkezde çıkması, bu kişinin lider etkinliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bir sivil toplum örgütünde yapılan çalışmada, grubun liderinin etkileşim sıklığının ölçüldüğü sosyal ağın merkezinde olduğu belirlenmiştir (Kahraman, 2012). Bu bağlamda araştırma sorusu; grubun lideri konumundaki kişi/kişilerin (1 korucubaşı ve 5 tim lideri) sosyal ağın merkezinde olup olmayacağıdır. Bu yöntemle kitle içinde liderlik vasfı yüksek olan kişiler ile resmi olarak lider olan korucuların (1 korucubaşı ve 5 tim lideri) lider etkinliği değerlendirilecektir.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Sosyal ağ düzeneği araştırmalarında kitle hakkında çıkarımlar yapmak için temsili bir örneklem almak yeterli olmamakta, kitlenin tamamına ulaşmak gerekmektedir. Bu kapsamda çalışma Şırnak'ın bir köyünde görev yapan ve 60 kişiden oluşan GKK kitlesi üzerinde yapılmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Sosyal ağ analizi ile lider etkinliğini tespit etmek için ihtiyaç duyulan veriler kitlede bulunan GKK'ların birbirleriyle olan etkileşimini tespit etmek amacıyla hazırlanan anket ile toplanmış olup UCINET yazılımı ile analiz edilmiştir. Çalışmada tüm GKK'larının isimlerinin olduğu ve birbirleriyle etkileşim derecelerini 1-10 arasında ölçen bir sosyal ağ düzeneği anketi kullanılmıştır. Koruculara birbirleriyle "iletişim sıklıkları" sorulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen merkezilik değerleri kitlede bulunan doğal liderin belirlenmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla etkin liderlik uygulayan kişiler ortaya çıkarken, resmi olarak lider konumunda bulunan kişilerin sosyal ağdaki merkeziliğine göre lider etkinliği de ortaya konulacaktır.

4. BULGULAR

Toplanan veriler UCINET paket programıyla analiz edilmiştir. Sosyal ağ düzeneğinde bulunan aktörlerin merkezilik değerleri, diğer aktörlerin o aktör hakkındaki değerlendirmelerinin ölçüldüğü "indegree" merkezilik değerlerine göre incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında resmi olarak grubun lideri olan korucubaşının merkezin çok uzağında olduğu (58/60'inci sırada), diğer 5 tim liderinin de biri hariç (3/60'üncü sırada) diğerlerinin grubun ortalarında olduğu belirlenmiştir. Grubun merkezinde ise şimdiki resmi liderden önceki resmi liderin (korucubaşının) olduğu belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Resmi olarak grubun lideri olan korucubaşının merkezden çok uzakta olması nedeniyle bilgi ve kaynak akışının uzağında olduğu ve böylece de liderlik rolünü etkili olarak yerine getiremediği söylenebilir (Gnyawali ve Madhavan, 2001). Grup içerisinde yapılan gözlemlerden ve tim üyeleriyle yapılan mülakatlardan çıkarılan sonuç da, yapılan çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir. Diğer bir ifadeyle resmi liderin grup içerisinde etkili bir lider olmadığı bilinmektedir. Diğer açıdan bakıldığında grubun merkezinde çıkan aktörün eski resmi lider olması, gerçekte de halen tüm tim üyelerine gayri resmi olarak liderlik yaptığı, yine mülakat ve gözlemlerden çıkarılan sonuçlarla da örtüşmektedir. Sonuç olarak, etkili lideri farklı bir yöntemle ölçmeyi amaçlayan bu çalışmanın sonucunun gözlemlenen bulgularla örtüşmesi, etkili liderin ölçülebilmesinde sosyal ağ analizlerinin de kullanılabileceğini göstermektedir denilebilir.

Lider etkinliğinin ölçülmesinde yazında farklı boyutlar ve çeşitli ölçekler kullanılmakla birlikte sosyal ağ analiziyle lider etkinliğini ölçmeyi amaçlayan

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

çalışmalar (Mehra vd., 2006; Kahraman, 2012) sınırlıdır. Ayrıca GKK sistemi uzun yıllardan beri ülkemizde uygulanmasına rağmen konuyla ilgili görgül çalışmalar çok kısıtlıdır. Yazında ise sosyal ağ analiziyle koruculari ele alan bir çalışma tespit edilememiştir. Bu kapsamda bu çalışmanın, sosyal ağ analiziyle lider etkinliğini ölçerek, bir korucu grubu üzerinden liderin etkinliğine yönelik çıkarımlarda bulunmuş olması ve bu anlamda alana farklı bağlam ve yöntemle yapılan bir çalışmayla katkıda bulunmasının yanı sıra köy koruculuğu kurumunun yapısına da mütevazı bir katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision, Organizational Dynamics. 18, 19-31.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital", Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Richardson, J.G. (Ed.), Greenwood Press, New York, 241-258.

Burt, S.R. (1992). Structural Holes: The Social Structure of Competition, Harvard University Pres.

Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, American Journal of Sociology, 94, 95-120.

Dhanaraj C. ve Parkhe A. (2006). Orchestrating Innovation Networks, Academy of Management Review, 31(3), 659-669.

Gnyawali, D.R. ve Madhavan, R. (2001). Cooperative Networks and Competitive Dynamics: A Structural Embeddedness Perspective, Academy of Management Review, 26(3), 431-445.

Granovetter, M. (1973). Strength of Weak Ties, American Journal of Sociology, 78, 1360-1380.

Gündüz, Y. ve Balyer, A. (2012). Okul Müdürlerinin Etkili Liderlik Davranışlarının İncelenmesi, Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 5(2), 237-253.

Heifetz, R.A. (1994). Leadership without easy answers. USA: Harvard University Press.

Kahraman Ç.,A., (2012). Aktörün Sosyal Ağ Düzeneğindeki Konumu ve Lider-Üye Etkileşimi: Gruplaşmalar, Güç, Etkileşimler ve Motivasyon. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.

Koontz, H. ve Weihrich, H. (1982). Essentials of management, USA: McGraw-Hill Inc.

Köy Kanunu (1924). Kanun No: 442, Resmi Gazete: 68

Mehra, A., Dixon, A.L., Brass, D.J. ve Robertson, B.(2006). The Social Network Ties of Group Leaders: Implications for Group Performance and Leader Reputation. Organization Science, 17 (1), 64-79.

Northouse, P.G. (1997). Leadership: Theory and practice. CA: Sage Publications.

Podolny, J.M. (2001). Networks as the Pipes and Prisms of the Market, The American Journal of Sociology, 57(1), 33-60.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

12. OTURUM

İŞKOLİKLİK VE İŞE TUTKUNLUK

İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

Ayşegül KARAEMİNOĞULLARI, Serdar BOZKURT, Altan DOĞAN, Aylin Yavaş BOZKURT

İşkolikliğin Bireysel Öncelleri Üzerine Bir Araştırma: Kişilik, Değerler ve Kariyer Hedeflerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi

Selma ÇETİNASLAN ARIKAN, Sezer CİHAN ÇALIŞKAN, Esra ATİLLA BAL

Kişiye Has (İdiosinkratik) Anlaşmalar ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide İş Özyeterliliğinin Rolü

Eda ÇALIŞKAN

İŞYERİNDE YALNIZLIK VE İŞKOLİKLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Arş. Gör. Dr. Ayşegül KARAEMİNOĞULLARI[1]
Yrd. Doç. Dr. Serdar BOZKURT[2]
Yrd. Doç. Dr. Altan DOĞAN[3]
Öğr. Gör. Aylin Yavaş BOZKURT[4]

GİRİŞ

İşkoliklik kavramı son 30 yıldır çalışılmakta olan bir kavram olmasına rağmen üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımı bulunmamaktadır. İşkoliklik terimi ilk defa 1971 yılında Oates'in "Bir İşkoliğin İtirafları" adlı kitabında kullanılmıştır. Porter'ın araştırması sonucunda"her dört çalışandan birisi işkoliktir" açıklaması işkoliklik konusuna dikkatleri çekmiştir (Temel, 2006: 106). İşkoliklik, Oates (1971) tarafından "zorunlu ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı" olarak tanımlanmıştır (Doğan ve Tel, 2011: 62). Spence ve Robbins (1992) ise işkolikliği, işe yönelik güdülünme, işten hoşlanma ve işe bağlılık şeklindeki üç kavramın birleşimi olarak tanımlamışlardır. Bu kavramlardan; işe yönelik güdülenme; çalışma için içsel baskı duymayı ve zorunluluk hissini, işten hoşlanma; işten kaynaklanan memnuniyetin derecesini ve işe bağlılık da çalışanların işleriyle ne kadar ilgili ve işlerine ne kadar bağlı olduklarını ifade etmektedir (Johstone ve Johstone, 2005: 181-182).

Bu çalışmada işkoliklik kavramı Schaufeli vd. (2006) tarafından belirlenen zorunlu çalışma (working compulsively) ve aşırı çalışma (working excessively) boyutlarıyla ölçümlenmiştir. Bu iki boyut, literatürde sıklıkla kullanılan işkoliklik envanterlerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Zorunlu çalışma: Bu boyut bireyin çok çalışmaya yönelik motivasyonunun olmasının yanı sıra, normalden fazla şekilde çalışmanın birey için içten gelen bir zorunluluk olduğunu ifade etmektedir. (Libano vd. 2010: 144).

Aşırı çalışma: Bireyin işiyle uzun saatler boyunca meşgul olmasını ifade eden boyuttur (Gorgievski vd. 2010: 85).

Çalışmada incelenecek ikinci kavram iş yaşamında yalnızlık değişkenidir. Yalnızlık kavramı, araştırmacılar tarafından genellikle niteliksel ya da niceliksel olarak sosyal ilişkilerden yoksun olma şeklinde ifade edilen psikolojik bir durumdur. Yalnızlık; sıklıkla, bireylerarası ilişki kurma yeteneği olmayan ve sosyal ilişkileri zayıf olan

[1] İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, aysegulkeo@gmail.com
[2] Yıldız Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, sbozkurt@yildiz.edu.tr
[3] İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, altand@istanbul.edu.tr
[4] Yıldız Teknik Üniversitesi, YDYO, aylinyavas@gmail.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

bireyleri tanımlamada kullanılan bir kavram olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda yalnız insanlar genellikle sosyal faaliyetlerden uzak duran ve çekingen bireyler olarak ifade edilmektedir (Wright, 2006: 59). İş yaşamında yalnızlık ise Doğan vd.ye göre (2009); günlük yaşamda sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duygusu yaşamayan bireylerin, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmalarında ve destek görmelerinde sıkıntılar yaşayabilmeleri durumudur. İş yaşamında yalnızlık kavramının duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Duygusal yoksunluk boyutu; bireyin işyerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin yoksunluğunu ifade eder ve "dışlanmak" ve "kopukluk hissetmek" gibi ifadeleri içermektedir. Aynı zamanda bu boyut iş yerindeki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilir. Sosyal arkadaşlık boyutu ise işyerindeki ilişkilerin niceliği ile ilgilidir. Bu boyut da işyerindeki ilişkilerin niceliğinin algılanması olarak ifade edilebilir (Doğan vd, 2009:272-273).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kişilik yapıları, teknolojik değişim ve gelişim ile özellikle iş hayatında internetin kullanımının artışı ve çalışma yerleri ile zamanlarındaki esneklikler nedeniyle çalışanlar yalnızlığa sürüklenebilmektedir. İşyerindeki bu yalnızlık da beraberinde işkolik çalışanların örgüt içerisinde artışına neden olabilmektedir. Yalnızlaşan birey, örgüt içinde daha fazla kabul gören, saygı duyulan bir birey olabilme ve mükemmeliyetçi davranışlar gösterebilmek uğruna işkolik bir çalışan haline dönüşebilmektedir.

İşkoliklik ilk bakışta örgütler ve yöneticiler açısından olumlu bir kavram gibi görünse de uzun dönemde verimsizliğe neden olabilmektedir. İşletme yöneticileri işkolik diye tanımlanan çalışanlarını destekleyebilmekte hatta ödüllendirmektedirler. Ancak kısa vadede verimli olarak görülen işkolik çalışanlar, iş-yaşam dengesizliğinde yaşadıkları tatminsizlik, stres olgusunun getirdiği rahatsızlıklar ve yalnızlaşma duygusunun daha da artması nedeniyle uzun vadede verimsiz çalışanlar olmaktadır. Dolayısıyla işkolik olan çalışanlar da bir müddet sonra iş yerinde kendilerini yalnız hissedebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel sektör çalışanlarının işkolik davranışları ile iş yaşamındaki yalnızlık algılamaları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ile çalışanların işkolik davranışlarının belirlenebilmesi ve işyerinde yalnızlık algısı ile ilgili gerekli önlemlerin alınması konusunda insan kaynakları yöneticilerine yardımcı olunabileceği düşünülmektedir. Çalışma sonuçları, işletme yöneticileri açısından verimliliği azaltıcı davranışların farkına varılabilmesi nedeniyle önemlidir. Yine çalışma, ülkemiz koşullarında benzeri çok fazla çalışma yapılmış olmaması nedeniyle de önem kazanmaktadır. Ayrıca çalışma örgütsel davranış, insan kaynakları ve psikoloji alanlarını ilgilendirmesi nedeniyle disiplinler arası bir çalışma niteliği taşımaktadır.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamında, Schaufeli vd. (2006) trafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan "işkoliklik ölçeği" (DUWAS-Dutch work addiction scale) ile Wright, Burt ve Strongman (2006) geliştirilen ve Doğan vd.(2009) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan "iş yaşamında yalnızlık ölçeği" (Loneliness in workplace scale) kullanılmıştır. Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan çalışmada işkoliklik; zorunlu çalışma ve aşırı çalışma boyutlarıyla ölçümlenmiştir. İş yaşamında yalnızlık ise Doğan vd. (2009) duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarıyla ele alınmıştır. Bu çalışmada da bu boyutlar dikkate alınarak ölçme aracı geliştirilmiştir.

Araştırmanın ana kütlesini kamu ve özel kuruluşlarda çalışan kişiler (gelir uzmanı, avukat, mühendis, muhasebeci) oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak "kolayda örnekleme tekniği" kullanılmıştır. Araştırma kapsamının geniş tutulması amacıyla da herhangi bir kuruluş kısıtlanmasına gidilmemiştir.

Araştırma için 123 anket doldurulmuş fakat bunlardan 6 tanesi eksik veri içerdiğinden araştırma kapsamına alınmamıştır. Sonuç olarak araştırmaya 117 kişi katılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde işkoliklik ölçeği (14 ifade) ve iş yaşamında yalnızlık ölçeğine (16 ifade) ait ifadeler yer almıştır. Belirtilen bu iki ölçekteki ifadelere ikinci bölümde örneklemin demografik niteliklerine ait (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum) sorular ilave edilerek anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, araştırmacılar tarafından elden dağıtılıp yine aynı şekilde toplanmıştır.

Veri Analizi

İş yaşamında yalnızlık ölçeğindeki ifadeler "1:Hiç Katılmıyorum"dan "5:Tamamen Katılıyorum"a, İşkoliklik ölçeğindeki ifadeler ise "1: Hiç uygun değil, 5: Tamamen uygun" şeklindeki Likert tipi ölçeklerle değerlendirilmiştir. Veriler, SPSS for Windows 18.0 paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistiki teknikler olarak; aritmetik ortalama ve standart sapmadan yararlanılmıştır. Hipotezlerin sınanması için Pearson korelasyon analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizinden faydalanılmıştır. Verilerin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değerleri bulunmuştur. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) 0,862 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlardan; "duygusal yoksunluğun" güvenilirliği 0,811 ve "sosyal arkadaşlığın" güvenilirliği 0,825 olarak bulunmuştur. İşkolik ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,890 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlardan; "aşırı çalışmanın"

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

güvenilirliği ,790 ve "zorunlu çalışma"nın güvenirliliği ise 0,817 olarak bulunmuştur. Cronbach alpha değerleri sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2005).

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya kamu ve özel kesimde farklı alanlarda çalışanlar katılmıştır (n=117). Araştırmadaki katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait genel bilgiler şöyledir: Araştırmaya katılanların 49'u kadın (%41,9), 67'si erkektir (%57,3). 1 kişi (%0,9) ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Katılımcılardan 15 kişi (%12,8) 18-25 arası yaş grubunda, 29 kişi (%24,8) 25-30 arası yaş grubunda, 29 kişi (%24,8) 30-35 arası yaş grubunda, 10 kişi (%8,5) 35-40 arası yaş grubunda ve 34 kişi (%29,1) 40 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları; 11 lise (%9,4), 4 önlisans/yüksekokul (%3,4), 68 üniversite (%58,1) ve 34 lisansüstü (%29,1) şeklindedir. Katılımcıların işyerlerindeki kıdemleri ise 1 yıldan az 8 kişi (%6,8), 1-5 yıl arası 31 kişi (%26,5), 5-10 yıl arası 31 kişi (%26,5), 10-15 yıl arası 17 kişi (%14,5) ve 15 yıl ve üzeri ise 30 kişi (%25,6) şeklindedir.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	49	41,9
	Erkek	67	57,3
	Yanıtlamayan	1	0,9
Yaş	18-25 arası	15	12,8
	25-30 arası	29	24,8
	30-35 arası	29	24,8
	35-40 arası	10	8,5
	40 ve üzeri	34	29,1
Eğitim Durumu	Lise	11	9,4
	Önlisans/yüksekokul	4	3,4
	Üniversite	68	58,1
	Lisansüstü	34	29,1
İşyeri Kıdemi	1 yıl arası	8	6,8
	1-5 yıl arası	31	26,5
	5-10 yıl arası	31	26,5
	10-15 yıl arası	17	14,5
	15 yıl ve üzeri	30	25,6
Sektör	Kamu	9	7,7
	Özel	108	92,3
Medeni Hal	Bekar	59	50,4
	Evli	58	49,6
Çalışma şekli	Tam zamanlı	111	94,9
	Kısmi zamanlı	6	5,1
Pozisyon	Yönetici/amir/müdür/daire bşk.	47	40,2
	Şef/Müdür yrd.	14	12
	İşçi/Memur	56	47,8

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait tanımlayıcı istatistiki analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; çalışanların, işyerinde yalnızlık davranışlarının aritmetik ort. 2,05 (std. sapma 0,57) şeklinde hesaplanmıştır. İşyerinde yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarından "duygusal yoksunluğun" aritmetik

ortalaması 2,11 (std. sapma 0,62), "sosyal arkadaşlığın" aritmetik ortalaması 1,97 (std. sapma 0,70) olarak bulunmuştur. Bu skorlar, katılımcıların genellikle ölçekteki ifadelere "katılmıyorum" şeklindeki cevaba yakın değerlendirme yaptıklarını göstermektedir. İşkoliklik davranışları için aritmetik ort. 3,30 (std. sapma 0,75) şeklinde hesaplanmıştır. İşkoliklik davranışlarına ilişkin ölçeğin alt boyutlarından "aşırı çalışma" için aritmetik ortalama 3,24 (std.sapma 0,75) ve zorunlu çalışma için 3,39 (std. sapma 0,83) olarak bulunmuştur Bu skorlar, katılımcıların genellikle ölçekteki ifadelerden "biraz uygun" ile "uygun" şeklindeki cevaplar arasında değerlendirme yaptıklarını göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerine ve Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal yoksunluk	2,11	0,62
Sosyal arkadaşlık	1,97	0,70
İşyerinde Yalnızlık	**2,05**	**0,57**
Aşırı çalışma	3,24	0,75
Zorunlu çalışma	3,39	0,83
İşkoliklik Davranışı	**3,30**	**0,75**

Araştırma Hipotezleri

Araştırmada işkoliklik davranışları ile işyerinde yalnızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu değişkenlerin bazı demografik değişkenlere göre farklılıklarını tespit etmek amacıyla hipotezler oluşturulmuştur. Aşağıdaki Tablo 3'te hipotezler ve sonuçları (%5 - %10 istatistiksel hata paylarında değerlendirilmiştir) yer almaktadır.

Tablo 3. Araştırma Hipotezleri

Hipotezler	p değeri	Sonuç
H_1: İşkoliklik davranışları ile işyerinde yalnızlık arasında ilişki vardır.	0,312 > 0,05	*RED*
H_{1a}: İşkoliklik davranışlarından aşırı çalışma ile işyerindeki yalnızlık boyutlarından duygusal yoksunluk arasında ilişki vardır.	0,07<0,10 r: 0,168	***KABUL***
H_2: İşkoliklik davranışı, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	0,001 <0,05	***KABUL***
H_3: İşyerindeki yalnızlık, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	0,10 ≤ 0,10	*RED*

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada çalışanların, örgütlerindeki işkolikliği ifade eden davranışları ile işyerindeki yalnızlık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu davranışların çalışanlar tarafından gösterilme düzeyi ölçümlenmeye çalışılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerine göre, işkoliklik ve işyerindeki yalnızlık davranışlarının farklılaşıp farklılaşmadığı da test edilmiştir. Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Çalışanların işkoliklik ve yalnızlık davranışları arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak işkolik davranışlarının boyutlarından aşırı çalışma

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ile işyerindeki yalnızlık davranışına ait boyutlardan duygusal yoksunluk arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. işkoliklik davranışlarının cinsiyete ve çalışılan sektöre göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ancak işyerindeki yalnızlık davranışları için bu durum tespit edilememiştir.

Araştırmada veri toplama süreci devam ettiğinden, mevcut verilere göre değerlendirme yapılmıştır. Anket sayısının artması ile birlikte daha net sonuçlara ulaşılabilecektir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı sektörlerdeki çalışanları kapsayacak şekilde araştırmaların yapılmasının, sektörler arası farklılıkları ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Böylelikle, karşılaştırmalı nedensel analizlerin yapılabilmesi olanaklı hale gelecektir.

KAYNAKÇA

Doğan, Tayfun ve Fatma Dilek Tel, Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-TR) Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi, AİBÜ-Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı:1, 2011, ss.61-69.

Doğan, Tayfun, Bayram Çetin ve Mehmet Z. Sungur, "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması", Anadolu Psikiyatri Dergisi, Cilt.10, 2009, ss.271-277

Gorgievski, M. J., Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. (2010). Work Engagement and Workaholism: Comparing the Self-Employed and Salaried Employees. Journal of Positive Psychology, 5(1), 83-96

Johnston, Anna ve Lucy Johnston, "The Relationship between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism", New Zealand Journal of Psychology, Vol.34, No. 3, 2005, pp.181-188

Kalaycı, Ş. vd. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım. 2005.

Líbano, Mario del, Susana Llorens, Marisa Salanova ve Wilmar Schaufeli, "Validity of a brief workaholism scale", Psicothama, Vol 22, 2010, pp. 143-150

Schaufeli, Wilmar B., Toon W. Taris ve Arnold B. Bakker, "Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism", içinde ed.:Ronald J. Burke, Research Companion To Working Time And Work Addiction Edward Elgar Pub. UK, 2006, pp.193-217

Spence, Janet T. ve Ann S. Robbins, Workaholism: Definiton, Measurement, and Preliminary Results, Journal of Personality Assestment, Vol.58, No.1, pp.160-178

Temel, Ayşen. "Organizasyonlarda İşkolizm Ve İşkolik Çalışanlar", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8 Sayı:2 , 2006.

Wright, Sarah L., Christopher D. B. Burt ve Kenneth T. Strongman, "Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development", New Zealand Journal of Psychology, Vol.35, No. 2, 2006, ss.59-68

İŞKOLİKLİĞİN BİREYSEL ÖNCELLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KİŞİLİK, DEĞERLER VE KARİYER HEDEFLERİNİN İŞKOLİKLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Selma ÇETİNASLAN ARIKAN[1]

Sezer CİHAN ÇALIŞKAN[2]

Esra ATİLLA BAL[3]

Özet

Bu çalışmada, işkoliklik ile ilişkisi olabileceği düşünülen kişilik faktörleri ve daha önceki çalışmalarda işkoliklik ile ilişkisi ele alınmayan değerler ve kariyer hedefleri değişkenleri ele alınarak işkolikliğin bu bireysel öncellerle ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya ait veriler İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin 190 çalışanından elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, kişilik özelliklerinden "nevrotiklik" boyutunun işkolikliğin iki faktörü olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmayı yordadığını göstermiştir. Ayrıca, portre değerlerden de "güvenlik" değerinin işkolikliğin kompulsif çalışma faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Kariyer hedeflerinin ise işkoliklik boyutları üzerinde beklenen etkisi doğrulanmadığı için ara değişken etkisinden bahsedilememektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Kişilik Özellikleri, Schwartz Portre Değerler, Kariyer Hedefleri

GİRİŞ

İşkoliklik: İşkoliklik kavramı, son yıllarda iş dünyası ve akademik çevreler tarafından üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiştir (Libano, Lorens, Salanova ve Schaufeli, 2010; Ersoy-Kart, 2005:609). İşkoliklik (workaholism) kelimesini ilk kez kullanan Amerikalı ilahiyat profesörü Wayne Oates'a (1971) göre işkoliklik, "kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı"dır. Literatürde işkolikliği çalışma yaşamı ve üretim açısından olumlu bir kavram, hatta "iyi bir bağımlılık" olarak değerlendirenler olsa da (Killinger, 1991; Machlowitz,1980) işkoliklik genellikle olumsuz bir kavram olarak kabul edilmektedir. 2000'li yıllarda yapılan araştırmalar, işkolikliğin olumsuz ve kişinin sağlığına zarar veren yönlerine vurgu yaparak; işkolikliği, "dışsal nedenlere bağlı olmaksızın, işle ilgili aktivite ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırma" (Snir, Harpaz & ve Burke, 2003), "aşırı ve kompulsif çalışmalar" (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006), ve "aşırı çalışma ve içsel zorlanmayla karakterize, karşı konulamayan negatif psikolojik

[1] Okan Üniversitesi, Psikoloji Bölümü

[2] Haliç Üniversitesi, İşletme Fakültesi

[3] Development Dimensions International Human Resources Consultancy

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

bir durum (Salanova, Líbano, Llorens, Schaufeli ve Fidalgo, 2008) olarak tanımlamıştır.

Kişilik: Kişilik en temel anlamıyla; bireyin içsel ve dışsal tüm davranışlarını belirleyen, diğer bireylerden farklılığını ortaya koyan, bununla birlikte sosyal çevre, aile, kalıtım, coğrafi ve fiziki şartlar gibi birçok faktörden etkilenebilen temel bir olgudur (Basım, Çetin ve Tabak, 2009); Erkuş ve Tabak, 2009). Kişilik yapısını temsil eden özelliklerin neler olduğuna yönelik yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının ortaya konduğu görülmektedir (Borgatta, 1964; Goldberg, 1990) Beş faktör kişilik özellikleri modeli, normal bir kişiliğin temel boyutlarını tanımlamaktadır (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005). Beş faktör kişilik kuramında adı geçen boyutlar; uyumluluk, dışadönüklük, nörotiklik, özdisiplin ve gelişime açıklık olarak belirlenmiştir (Costa ve McCrae, 1995). Uyumluluk kişilik faktörü yüksek kişiler güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakar, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Dışadönüklük boyutu yüksek bireyler pozitif, sosyal, enerjik, neşeli, baskın, iddialı ve diğerlerine karşı ilgili olarak tanımlanmaktadır (Bono ve diğerleri, 2002). Nörotiklik; suçluluk, sinirlilik, hüzün ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimidir. Özdisiplin kişilik özelliği ise itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özelliklerle ilişkilidir. Son olarak gelişime açıklık, beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan özelliktir. Yüksek seviyede gelişime açık olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişiler olarak nitelendirilmektedirler (Bono ve diğerleri, 2002; Costa ve McCrae, 1995; Liebert ve Spiegler, 1990).

Değerler: Değerler, alternatif davranış tipleri arasında karşılaştırma yapmamızı ve birini tercih etmemizi sağlayan normatif standartlardır (Becker ve McClintock, 1967). İnanç ve tutumlarımızın temelini oluşturan (Posner, Randolph ve Schmidt, 1987) ve davranışlarımızı etkileyen (Soutar, Grianger ve Hedges, 1999) değerler, kişilerin sosyal etkileşimleri sırasında öğrenilirler. Değerler ergenlik ve erken yetişkinlik evresinde önemli ölçüde oluşur ve değişir; yetişkinlik döneminde ise oldukça istikrarlı bir nitelik kazanırlar (Kapes ve Strickler, 1975; Rokeach, 1972). Shalom H. Schwartz, değerlerin, içerik ve yapılarına göre bütün bireylerde doğuştan var olan üç evrensel gereksinimin bilişsel yansımaları olduğunu ileri sürmektedir. Bu gereksinimler, biyolojik organizma olarak bireylerin temel ihtiyaçları (uyarılma, vb.), kişiler arası başarılı etkileşimin gerektirdiği ihtiyaçlar (iyilikseverlik, vb.) ve grupların ve toplumların hayatta kalması için gereken ihtiyaçlardır (uyma, vb.) (Schwartz ve Bilsky, 1987). Schwartz'ın ortaya koyduğu değerler: hazcılık, uyarılma, öz-yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma, güvenlik, güç ve başarıdır.

Kariyer Hedefleri: Kariyer hedefleri, kişilerin iş hayatında, geleceğe yönelik kariyerleri ile ilgili kararları verirken çeşitli içsel ve dışsal faktörlerin kararlarını ne düzeyde etkilediği ile ilintilidir (Zanzi ve diğerleri, 1991). Zanzi, Arthur ve Shamir (1991) 'dışsal' kariyer hedeflerinin (kişisel başarı ve örgüt içerisinde etkinlik kazanma), işyerindeki politik taktikler uygulama üzerinde 'içsel' kariyer hedeflerinden (beceri gelişimi ve özerklik geliştirme) daha etkin olduğunu ortaya koymuştur. Kariyer hedeflerinden beceri gelişimi, çalışanların bilgi, yetenek ve becerilerini geliştirme arzularıyla ilintilidir. Özerklik geliştirme hedefi ise sıkı kural ve denetlemelerden bağımsız olarak çalışma arzusunu ifade etmektedir. Statü ve Etkinlik kazanma boyutu altında çalışanların kurum içinde terfi alarak yükselme, ücret artışı alma ve diğer çalışanlar üzerinde güç ve etkinlik kazanma arzuları ortaya konmuştur (Arıkan, 2011).

Araştırmanın Modeli: Araştırmada temel beklentimiz kişilik değişkenleri (örn: Nevrotiklik) ve değerler (güvenlik, başarı vb.)ile işkoliklik arasında bir ilişki çıkmasıdır. Kariyer hedeflerinin ise bu ilişkide aracı değişken olması beklenmektedir.

YÖNTEM

Katılımcılar: Araştırmaya İstanbul'da yaşayan ve farklı sektörlerde çalışan (100 erkek, 90 kadın) tam zamanlı çalışan katılmıştır. Katılımcıların çoğunluğunu beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yaşları 21 ve 62 arasında değişmekte olup (μ: 33,20, σ: 8,24); çoğunluğu yüksekokul ve üzerinde eğitim almıştır. Katılımcıların toplam iş deneyimleri ise 1-35 yıl arasında değişmektedir.

Ölçekler:

Katılımcılara demografik bilgi formunun yanı sıra araştırmanın konusu olan değişkenleri değerlendirmek amacıyla aşağıdaki ölçekler verilmiştir. Katılımcılardan tüm ölçekleri 1 Kesinlikle Katılmıyorum'dan, 6 Tamamen Katılıyorum'a uzanan altılı skalada değerlendirmeleri istenmiştir.

BFI -The Big Five Inventory- Büyük Beşli Envanteri: Kişilik değişkenini ölçmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen 44 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe yapılan güvenirlik analizlerinde beş boyutun da Cronbach α katsayılarının tatmin edici düzeyde olduğu görülmüştür. Alt ölçeklere yapılan iç tutarlılık analizlerinin sonuçları şu şekildedir: Dışadönüklük Cronbach α .75, Uyumluluk Cronbach α .67, Özdisiplin Cronbach α . 77, Duygusal Denge Cronbach α.70, Açıklık Cronbach α.77.

Portre Değerler Ölçeği: Katılımcıların değerlerini ölçmek için Schwartz ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen 40 maddelik Portre Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Demirutku (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı tolere edilebilir düzeyde olan alt ölçekleri daha sonraki analizlere dâhil edilmiştir. Bu alt ölçekler ve iç tutarlılık katsayıları sırasıyla: Uyarılım

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Cronbach α .57, Evrensellik Cronbach α .66, Yardımseverlik Cronbach α .60, ve Güvenlik Cronbach α .56.

Kariyer Hedefleri Ölçeği: Zanzi, Arthur ve Shamir'in (1991) çalışması dikkate alınarak Arıkan (2011) tarafından adapte edilmiş olan 19 maddelik ölçek kullanılmıştır. Alt ölçeklerin iç tutarlıkları Beceri Gelişimi Cronbach α .86, Statü ve Etkinlik Kazanma Cronbach α .66 ve Özerklik Geliştirme Cronbach α .70 olarak bulunmuştur.

DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği: Schaufeli, Taris ve Baker (2006) tarafından geliştirilmiş olan DUWAS İşkoliklik ölçeği kullanılmıştır. 17 maddelik ölçeğe uygulanan iç tutarlılık analizlerinde aşırı çalışma boyutunun güvenirliği Cronbach α .78, kompulsif çalışma boyutunun güvenirliği ise Cronbach α . 62 olarak bulunmuştur.

İşlem ve Analizler: Uygunluk örneklemi ile ulaşılan katılımcılardan anketleri doldurmaları istenmiştir. Veriler ise SPSS 21 ve AMOS 20 programları kullanılarak analiz edilmiştir.

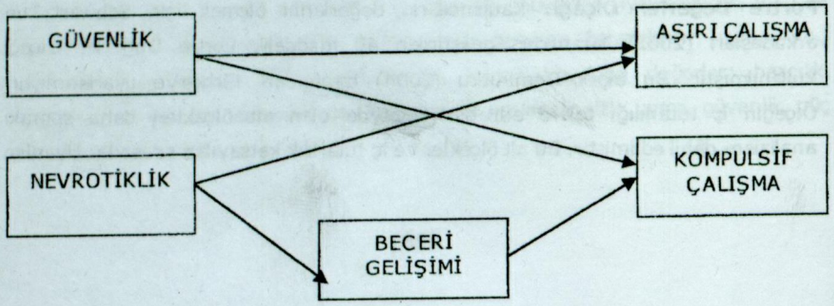
BULGULAR

Öncelikle korelasyon (Pearson's r) analizleri yapılmış ve korelasyon analizleri doğrultusunda aşağıdaki analizler yapılmıştır.

Regresyon Analizleri: Korelasyon analizlerinde aşırı çalışma ile ilişkili olan evrensellik, yardımseverlik, güvenlik ve nevrotiklik değişkenlerinin işkolikliğin aşırı çalışma boyutu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla StepWise yöntemi ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde denkleme değerlerden güvenlik (β:. 175, t:3.60, p<.05), kişilik özelliklerinden nevrotiklik (β:.377, t: 5,081, p<.01) girmiştir (R2: .19, F:16.897, p<.01). Yine korelasyon analizlerinde İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile ilişkili çıkan değişkenler çoklu regresyon analizine dahil edilerek StepWise metodu ile regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerden nevrotiklik (β:.311, t:4.032, p<.01) ve beceri gelişimi hedefinin (β:.266, t:3.447, p<.01) denkleme girdiği görülmüştür (R2:.139, F:12.071, p<.01). Baron ve Kenny'nin (1986) aracı değişken analizleri ön şartlarını sağlamadığı için Beceri Gelişiminin aracı değişkenliğine bakılmamıştır

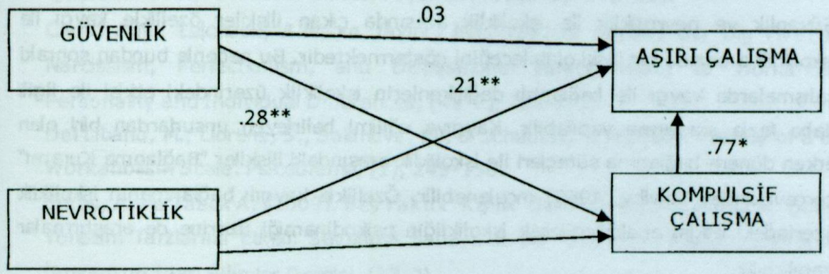
AMOS'ta yapılan analizler: İlk test edilen model Şekil 1'de gösterilmektedir. Ancak bu model veri ile uyumsuz çıkmıştır.

Şekil 1:



Modifikasyon endekslerinden faydalanarak model üzerinde değişiklikler yapıldığı zaman Şekil 2'de sunulan modelin veri ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 2:



**p <.01 düzeyinde anlamlıdır.

Şekil 2'deki ilişkiler zincirinin χ2 : 1.010, p>.05 değeri ile model ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca CMIN/DF: 1.010, GFI:0.997 olup model ile veri arasında iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. RMSA:.007 olup .05'den küçük olması ve 0'a yakın olması nedeniyle veri ve modelin birbirine uyumlu olduğunu göstermektedir. AIC: 19.010 bulunmuştur.

TARTIŞMA

Kariyer hedefleri ile ilgili herhangi bir ilişki çıkmamasına rağmen kişilik özelliklerinden nevrotiklik (duygusal denge) ve portre değerlerden güvenlik ile ilişki çıkması beklentilerimiz doğrultusundadır. Beş faktör kişilik modeline yönelik yapılan daha önceki çalışmalarda nevrotiklik ve özdisiplin gibi boyutların işkoliklik ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Sharma ve Sharma, 2011). Özellikle nevrotikliğin işkoliklik ile ilişkili çıkması dikkat çekicidir ve daha çok gözlemlenen bir bulgudur (Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Clark, Lechook ve Taylor, 2010; Sharma ve Sharma, 2011). Nevrotik insanların kendilerini daha güvensiz hissettiği, daha kolay olumsuz duygulanım yaşadığı, daha kaygılı ve dürtüsel olma eğilimleri dikkate alındığında (Aziz ve Tronzo, 2011), bulguların bu yönde olması olağandır. Portre değerler ve işkoliklik ilişkisine baktığımız zaman Schwartz'ın (1992) "güvenlik" değerinin tanımı dikkate alındığı zaman sonuçların beklenen yönde olduğu görülmektedir. Güvenlik değerine öncelik veren kişilerin sağlık, ekonomik ve askeri güvenlik vb. konularda, muhtemelen çocuklukta yaşamış oldukları deneyimler nedeniyle, daha fazla kaygı yaşamaya eğilimli kişiler olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedenle ekonomik anlamda kendini güvence altına almak isteyen ve işi bunun için bir araç olarak gören çalışanların işkolikliğin kompulsif çalışma boyutunda daha yüksek puan almaya eğilimli olması muhtemeldir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Kariyer hedefleri ile ilgili bulgularımız beklenildiği gibi çıkmamıştır. Regresyon analizlerinde beceri gelişimi hedefinin kompulsif çalışma puanlarını açıkladığı bulunmuş olmasına rağmen etkisinin çok güçlü olmadığı ve AMOS'ta yapılan analizlerde ise modelin uyumluluğunu bozduğu gözlemlenmiştir.

Güvenlik ve nevrotiklik ile işkoliklik arasında çıkan ilişkiler özellikle kaygı ile işkoliklik arasında bir ilişki olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda kaygı ile bağlantılı değişkenlerin işkoliklik üzerindeki etkisi ile ilgili daha fazla araştırma yapılabilir. Kaygıya eğilimi belirleyen unsurlardan biri olan erken dönem bağlanma süreçleri ile işkoliklik arasındaki ilişkiler "Bağlanma Kuramı" çerçevesinde (Bowlby, 1969) incelenebilir. Özellikle kaygılı bağlanmanın işkoliklik üzerindeki etkisi analiz edilerek işkolikliğin psikodinamiği üzerine de araştırmalar yapılabilir.

Araştırmamızın kısıtlılıklarından kısaca söz etmek gerekirse bulgular örneklemimiz ile sınırlıdır. Ayrıca bazı ölçeklerin güvenirlik katsayılarının beklenenden düşük çıkması bazı alt boyutların analizlere dâhil edilmemesine neden olmuştur. Ayrıca bazı ölçeklerin güvenirlik katsayıları .70'in altında olmasına rağmen tolere edilmişti. Bulguların değerlendirilmesinde bu kısıtlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

Arıkan, S. (2011). İş Yerinde Kullanılan Politik Taktiklere Yönelik Olası Bireysel Öncüller Üzerine Bir Araştırma. Türk Psikoloji Dergisi.(Turkish Journal of Psychology), (26-68), 52-71.

Aziz, S. ve Tronzo, C.L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. The Psychological Record,(61), 269–286.

Basım, N., Çetin, F., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi, Türk Psikoloji Dergisi, (24-63), 20-3.

Basım, N. ve Tatar, İ. (2006). "Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma" [A Comperative Study on Impression Management in Public Sector], Amme İdaresi Dergisi, (39-4): 225-244.

Becker, G. M. ve McClintock, G. G. (1967). Value: Behavioral Decision Theory, Annual Review of Psychology (18), 239–286.

Bono, J.E., Boles T.L., Judge, T.A., and Lauver, K.J. (2002). "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", Journal of Personality, (70-3): 1311-1344.

Borgatta, E.F. (1964): "The Structure of Personality Characteristics", Behavioral Science, (9) 8-17.

Bowlby, J. (1982). Attachment and Loss. New York: Basic Books

Burke, R.J., Matthiesen, S.B. ve Pallese, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. Personality and Individual Differences, (40), 1223-1233.

Cattel, R.B. (1956): "Validation and Intensification of The Sixteen Personality Factor Questionnaire", Journal of Clinical Psychology, (12-3): 205-214.

Clark, A.M., Lelchook, A.M. ve Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism. Personality and Individual Differences, (48-7), 786-791.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a Brief Workaholism Scale. Psicothema, (1), 149-156.

Erkuş, A. ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (23-2).

Ersoy-Kart, Müge. (2005). "Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat):Turkish Form." Social Behavior and Personality: An International JourNal, (33-6) 609-618.

Kapes, J. T., ve Strickler, R. E. 1975. A longitudinal study of change in work values between 9th and 12th grades. Journal of Vocational Behavior, 6, 81–93.

Killinger, B. (1991). Workaholics: The Respectable Addicts. New York: Simon & Schuster.

Liebert, M. L. ve Spiegler, M. D. (1990). Personality Strategies and Issues. California: Brooks/Cole Publishing Company.

Machlowitz, M. (1980). Workaholics: Living with Them, Working with Them. Reading, MA: Addison-Wesley.

Mount, M.K., Barrick M.R., Scullen, S.M., and Rounds, J. (2005). "Higher-Order Dimensions of The Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types", Personal Psychology, (58) 447–478.

Oates, W.E. (1971). Confessions of a Workaholic: The facts about Work Addiction. New York: World.

Rokeach, M. (1972). Beliefs, Attitudes, and Values: A Theory of Organization and Change. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo [Workaholism]. Nota Técnica de Prevención, 759, 22ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R.Burke (Ed.): Research Companion to Working Time and Work Addiction (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.

Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). 'Toward a universal psychological structure of human values'. Journal of Personality and Social Psychology, (53), 550-562.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Sharma, J. ve Sharma, P. (2011). Workaholism and its Correlates: A Study of Academicians. International Journal of Management and Business Research, (1-3), 151-160.

Snir, R., Harpaz, I., Burke, R. (2003). Workhalism in Organizations: New Research Directions, Human Relations, (56-3) 291-319

Zanzi, A., Arthur, M. B., ve Shamir, B. (1991). The Relationship Between Career Concerns and Political Tactics in Organizations. Journal of Organizational Behavior, (12), 219-233.

KİŞİYE HAS (İDİOSİNKRATİK) ANLAŞMALAR VE İŞE TUTKUNLUK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Eda ÇALIŞKAN[1]

Özet

Kişiye has (idiosinkratik) anlaşma, hem çalışan, hem örgüt için fayda sağlayan, çalışan ve işveren arasında müzakere edilen, kişiye özgü bazı özel koşulları içeren anlaşmalardır (Rousseau, 2005). Hızla değişen iş dünyasında, nitelikli işgücünü şirkete çekmek ve elde tutmak stratejik bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu ihtiyaç doğrultusunda örgütler daha esnek insan kaynakları uygulamalarını hayata geçirmek durumunda kalmıştır (Farber ve Western, 2000; Cappelli, 2000; Perlow, 1997; Arthur ve Rousseau, 1996). Nitelikli ve değerli çalışanlara karşı uygulanan bu yaklaşım, bireylere özel, esnek çalışma saatleri uygulamaları, uzaktan çalışma, daha fazla gelişim ve kariyer imkanı gibi uygulamaların doğmasını sağlamıştır. Bu çalışma Türkiye'de kişiye has (idiosinkratik) anlaşma kavramının boyutlarına değinen ilk çalışma olup; çalışmada kişiye has anlaşma ve işe tutkunluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya çeşitli sektörlerden katılan 263 kişinin geçerli sonuçları analiz edildiğinde, kişiye has anlaşma yapan bireylerin, yapmayan bireylere göre işe tutkunluklarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişiye has (idiosinkratik) anlaşmalar, işe tutkunluk

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

GİRİŞ

Kişiye has (idiosinkratik) anlaşma, hem çalışan, hem örgüt için fayda sağlayan, çalışan ve işveren arasında müzakere edilen, kişiye özgü bazı özel koşulları içeren anlaşmalardır. Bu anlaşmalar hem bireyin, hem de örgütün ihtiyaçlarına hizmet eder. Bu kavram ilk olarak Denise M. Rousseau tarafından örgütsel davranış literatürüne kazandırılmıştır. (Rousseau,2001) Rousseau, bu anlaşmaları "Idiosyncratic Deals" olarak adlandırmış ve kavramı "I-deals" olarak da kısaltarak kullanmıştır. "Idiosyncratic" kelimesi, Türkçe 'de, "idiosinkratik" olarak, Türk Dil Kurumunun, bilim sanat terimleri sözlüğünde "özel durumla ilgili, özel duruma ait olan" anlamında yer almaktadır. Daha geniş bir ifade ile, "idiosyncratic" kavramı, Türkçe 'de "kişiye özgü, kişiye has (idiosinkratik), kişiye mahsus, nev'i şahsına münhasır, sadece o duruma özel olan" anlamları ile karşılık bulmaktadır. Bu çalışmada "Idiosyncratic" kelimesi, "sadece o kişi için yapılan" anlamını taşıması bakımından "kişiye has (idiosinkratik)" olarak kullanılmıştır. Rousseau'ya (2001) göre, kişiye sağlanan herhangi bir kaynağın "Kişiye has anlaşma" sayılabilmesi için,

[1] Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, edacaliskan@outlook.com

o kaynağın müzakere sonucu elde edilebilir bir kaynak olması gerekmektedir. Bu müzakere kapsamında, kaynaklar maddi ve manevi olarak iki şekilde sınıflandırılabilir. (Rousseau ve Greenberg, 2006). Maddi kaynaklar daha objektif olup, işveren ve çalışan arasında takası daha kolay olan kaynaklardır ve genellikle parasal konuları içerir. (örneğin, maaş, prim vb.) Bunun tersi olarak, kişiye özel kaynaklar daha sübjektif ve iki tarafın karşılıklı olarak birbirlerine değer verdikleri ilişkilerinin sonucu ortaya çıkar. (Örneğin bir yöneticinin, çalışanının ailevi sorunlarını dikkate alarak ona daha esnek yaklaşması) Kişiye has anlaşmaların kapsamı, bireyin ihtiyaç ve isteklerine, örgütün de bu ihtiyaç ve istekleri yerine getirme hevesine göre farklılık gösterebilir. Bir çalışan daha esnek çalışma saatlerine sahip olmak için işvereni ile müzakere ederken, başka bir çalışan daha iyi eğitim olanaklarına sahip olmak için müzakere edebilir. Performansına göre farklı ödüller talep etme, iş yükünün azaltılması, kariyer imkanları gibi konular, kişiye has (idiosinkratik) anlaşmaların temalarını oluşturabilecek bazı diğer öğelerdir.

KAPSAM VE HİPOTEZLER

Son yapılan çalışmalar, özellikle yoğun iş talepleri göz önünde bulundurulduğunda, işe yönelik sağlanan kaynakların, işe tutkunluğu arttırdığını ortaya koymuştur. (Bakker ve Demerouti, 2008). İş talepleri – iş kaynakları modeline göre (JD-R model), iş kaynakları, güdüleyici olur ve çalışanların iş hedeflerine ulaşmasını sağlar. İşe yönelik kaynaklar, çalışma arkadaşlarından veya yöneticiden gelen sosyal destek, performans geribildirimi, çeşitli beceriler, otonomi ve öğrenme fırsatları gibi konuları kapsayabilir. (Bakker ve diğerleri 2008; Schaufeli ve Salanova, 2007). Yapılan araştırmalar, işe yönelik kaynaklar ile işe tutkunluk arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. İşe yönelik kaynaklar, işle ile ilgili fiziksel, sosyal ve örgütsel düzeyde bazı öğeler olabilir. Bu kaynaklar, iş talepleri ile gelen psikolojik sorunları azaltır, iş hedeflerini yerine getirmeye yardımcı olur, kişisel gelişimi, öğrenmeyi ve gelişmeyi sağlar (Bakker ve Demerouti, 2007; Schaufeli ve Bakker, 2004). Bu sayede, işe yönelik kaynaklar çalışanın işe tutkunluğunu arttırmaktadır. Kişiye has anlaşmalar sayesinde de kişi, ihtiyaç duyduğu kaynaklardan bir yada birkaçına ulaşacağından, bu kişinin işe tutkunluğunun artması beklenmektedir (Bakker and Demerouti, 2007). Buradan yola çıkarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Kişiye has anlaşma müzakere sürecini yaşayan bireyler ile böyle bir müzakere süreci yaşamayan bireylerin işe tutkunlukları birbirinden farklıdır, böyle bir süreci yaşayan bireylerin işe tutkunluklarının, bu süreci yaşamayan bireylere göre daha yüksek olması beklenmektedir.

İçinde bulunulan işgücü pazarı, işe alım öncesindeki(exante) kişiye has anlaşmaların dinamiğini etkilemektedir. Örneğin belli yeteneklere ihtiyacın yüksek olduğu ancak bu yeteneklere sahip kişilerin az olduğu işgücü pazarında, kişiye has anlaşmaların

daha çok yer alacağı söylenebilir. Eğer pazarda belli yeteneklere karşı ihtiyaç da azsa, o zaman kişiye has anlaşma yapılması ihtimali düşecektir. (Cappelli, 2000). Çünkü kişinin işe alınmasından sonra oluşan kişiye has anlaşmalar, kişi ve işveren arasında belli bir bilgi alışverişi ve paylaşım oluştuktan sonra ortaya çıkar. Sonradan ortaya çıkan bu özel koşullu anlaşmalar, çalışanın işverende sağlamış olduğu krediye ve kişinin organizasyon için değerine göre şekillenir. Kişinin örgütteki geçmiş başarıları ve gelecekte örgüte katabilecekleri bu süreçte çok büyük önem taşır. Kişiye has anlaşmalarla ilgili yapılan araştırmalarda, işe giriş sırasında müzakere edilen konuların genellikle, ücret, yan haklar ve fiziksel çalışma koşulları ile ilgili konular olduğu görülmüştür. Oysaki kişilerin işe girdikten sonra müzakere ettikleri konular daha çok işin yapılış şekli, performans hedefleri ve eğitim olanakları gibi konulardır. (Rousseau, 2005) Dolayısı ile kişiler işe girdikten sonra daha çok işe yönelik konuları müzakere etmektedir. İşe giriş öncesinde bu konularla ilgili çok fazla bilgi sahibi olunmadığı için işe yönelik konular müzakere edilmediğinden, işe girişte yapılan kişiye has anlaşmaların işe tutkunluğa etkisi daha az olacaktır. Bu düşünce ile aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H2: İşe girerken ve girdikten sonra yapılan kişiye has anlaşmaların, işe tutkunluk ile ilişkisi farklıdır; işe girdikten sonra kişiye has anlaşma yapanların işe tutkunlukları daha yüksek olacaktır.

YÖNTEM

Uygulamada internet üzerinden anket yoluyla 750 kişi araştırmaya katılmaya davet edilmiş, 305 sayıda katılımcı ankete katılmış, 263 kişinin geçerli sonuçları SPSS. 16.0 programı ile analiz edilmiştir. Hipotez testleri için t-test ve hiyerarşik regresyon yapılmıştır.

BULGULAR

Bağımsız t-testi sonuçlarına göre kişiye has anlaşma yapma ve yapmama durumuna göre, kişiye has anlaşma yapanların (M=4.49) yapmayanlara göre (M=4.10) adanmışlıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<.05$) Dinçlik ve yoğunlaşma boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak, hipotez 1 kısmen kabul edilmiştir. Kişiye has anlaşmanın zamanına göre farklılıklara bakıldığında finansal konularda yapılan anlaşmanın işe girişten önce ya da sonra yapılmasına göre, tutkunluğun adanmışlık ($M1=4.11$, $M2=4.67$; $p < .05$) ve yoğunlaşma ($M1=3.83$,$M2=4.27$; $p < .05$) boyutlarında anlamlı farklılık gösterirken dinçlik boyutunda göstermemiştir. Bu sonuca göre hipotez 2 kısmi olarak desteklenmiştir. Tablo 1'de kişiye has anlaşma yapanlar ve yapmayan gruplar arası bağımsız Gruplar t-testi sonuçları verilmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1 Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları

	Kişiye Has Anlaşma Yapma	N	M	SD	t value	p value
Adanmışlık	Evet	184	4,49	0,91	2.836	0.05 *
	Hayır	79	4,10	1,09		
	Başarısız	63	4.18	0.86	-3.756	0.000*
	Başarılı	103	4.7	0.87		
	İşe Giriş Öncesi	38	4.11	1	-2.737	0.008*
	İşe Giriş Sonrası	43	4.67	0.82		
Yoğunlaşma	Evet	184	4,09	0,90	1,514	0,132
	Hayır	79	3,88	1,04		
	Başarısız	63	4.03	0.88	-1.039	0.301
	Başarılı	103	4.17	0.87		
	İşe Giriş Öncesi	38	3.83	0.97	-2.125	0.037*
	İşe Giriş Sonrası	43	4.27	0.9		
Dinçlik	Evet	184	4,42	0,88	1,913	0.058
	Hayır	79	4,18	0,96		
	Başarısız	63	4.29	0.85	-1.863	0.065
	Başarılı	103	4.55	0.87		
	İşe Giriş Öncesi	38	4.39	1.02	0.251	0.803
	İşe Giriş Sonrası	43	4.33	0.85		

Not. $p < 0.05$

TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre, işe tutkunluğun adanmışlık boyutunda, kişiye has anlaşma yapma veya yapmama durumuna göre kişiler arasında çıkan farklılık kişiye has anlaşma yapan bireylerin, kendilerini daha önemli hissetme, takdir görme ve istedikleri koşullar için mücadele etme duygusunu yaşadıkları için işlerine karşı daha adanmış olabileceğini gösterebilir. Çünkü adanmışlık çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik hissi, şevk, ilham, övünç ve mücadele olgularını kapsar (Turgut, 2011). Kişiye has anlaşmaların yapılış zamanına göre (işe girişten önce, işe girişten sonra), gelişim ve esnek çalışma konusunda yapılan anlaşmanın işe girişten önce ya da sonra yapılmasına göre işe tutkunluk düzeyleri anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlaşmanın işe girişten sonra yapılmasının hem adanmışlık ve hem de yoğunlaşma boyutlarında işe tutkunluğa daha çok etkisi olduğu görülmüştür. Buradan hareketle finansal bir konuda işe girişten önce kişiye müzakere sonucu bazı ekstra haklar sağlamaktansa, şirkette belli bir süre çalıştıktan sonra bu imkanı sağlamak kişiyi şirkete daha çok adayacağını ve işine daha çok yoğunlaşacağını söylemek mümkün olabilir. İşe girişte bu sağlandığı zaman, kişi bunu zaten kendisine baştan verilen bir hak gibi görüp, uzun vadede

bunun kendisine özel yapılmış bir durum olduğunu düşünmeyebilir ya da unutabilir. İşe giriş sonrasında yapıldığında ise, kişi bunu çalışmaları karşısında kendisine özel yapılmış bir imkan olarak değerlendirebileceği için etkisi daha fazla olabilir. Yani kişi, işe girişten sonra yapılan finansal konulara ilişkin bir anlaşmayı takdir ve ödüllendirme gibi yorumlayıp daha fazla motive olup adanmışlığı yükselebilir, finansal konuları düşünmesine gerek kalmadığı için işine de daha fazla yoğunlaşabilir. Bu çalışma "kişiye has anlaşma" kavramının Türkiye'de ilk kez bu alanda emprik bir çalışma yapıldığı için, kavramın Türk literatürüne kazandırılması bakımından önem taşımakla beraber, ulaşılan sonuçlar da kişiye has anlaşma sürecini yaşayan bireylerin işe tutkunluklarında etki yaratması bakımından literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır. Gelişime yönelik yapılabilecek kişiye has anlaşmalarla, çalışanın işe tutkunluğu üzerinde önemli bir fark yaratılabileceği ortaya konmuştur. Kurumlar bu bulgulardan yola çıkarak, çalışanlarının işe tutkunluklarında etki yaratmak istiyorlarsa, işe tutkunluklarını arttırmak istedikleri kilit çalışanlarının gelişimine yönelik, kişiye özel bazı gelişim programları düzenleyebilir ve kişinin burada beklentisinin fazlasıyla karşılandığını çalışana gösterebilir. Böylece çalışanların işe tutkunluklarını çok daha arttırmak mümkün olabilir. Türkiye'de yeni olan bu kavram ile ilgili olarak, ileriki çalışmalarda, Türkiye'ye özel, hangi kurum kültüründe ne gibi konular müzakere konusu haline gelebiliyor, hangi seviyedeki ve profildeki çalışanlar bu sürece daha çok girebiliyor, bu sürece giren çalışanların işe tutkunlukları dışında, bağlılıkları ya da işten ayrılma niyeti gibi bağımlı değişken olabilecek diğer değişkenler nasıl etkileniyor, gibi konular daha detaylı incelenebilir. Burada ilginç olan diğer bir noktada da, her şirketin çalışana sağladığı imkânlar farklılık gösterdiğinden, bazı çalışanlar, diğer şirketlerdeki kendileri ile aynı seviyede olan diğer çalışanların sahip olduğu koşulları ve hakları, kendi şirketinde olmadığı için müzakere ederek elde etmek durumunda kalabiliyor. Bunun yanında bazı kurum kültürlerinde, yada bazı sektörlerde, bu müzakereyi yapmak kültürel norm olarak normal bir süreç olarak değerlendirilirken, bazı kurumlarda kesinlikle kabul edilemez bir süreç olarak değerlendirilebiliyor. Kurumsal farklılıklara göre de kişiye has anlaşmaları incelemek ileriki çalışmalarla literatüre daha fazla ışık tutabilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Arthur, M.B. ve Rousseau, D.M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M.G. Arthur ve D.M. Rousseau (Eds.), The Boundaryless Career, (pp. 3-20). New York: Oxford University Press.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22, 309328.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13, 209-223.

Cappelli, P. 2000. A market-driven approach to retaining talent. Harvard Business Review, 78(1): 103–111.

Farber, H.S. and Western, B. (2000), "Roundup the usual suspects: the decline of unions in the private sector, 1973-1998", Working Paper No. 437, Industrial Relations Section, Princeton University, Princeton, NJ.

Perlow, L. (1997), Finding Time: How Corporations, Individuals and Families can Benefit from New Work Practices, Cornell, Ithaca, NY.

Rousseau, D. M. 2001. Idiosyncratic deals: Flexibility versus fairness? Organizational Dynamics, 29(4): 260–271.

Rousseau, D. M. 2005. I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves. New York: M. E. Sharpe.

Rousseau, D. M., Ho, V. T., ve Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. Academy of Management Review, 31: 977–994.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293_315.

Turgut, T, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3-4, 2011.

13. OTURUM

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞTA GENEL KONULAR-II

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Etik İklim Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Merve KIRBAŞLAR

Sosyal Zekanın Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Politik Becerilerin Aracılık Rolü

Pelin KANTEN, Murat YEŞİLTAŞ

Örgütsel Adalet ve Extra Rol Davranışları İlişkisi

Senay YÜRÜR, Aşkın KESER, Cengiz MENGENCİ

ETİK İKLİM ALGISININ ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Arş. Gör. Merve KIRBAŞLAR[1]

Özet

İşletmenin dış çevre etmenleri tarafından nasıl algılandığı, örgüt üyelerinin sahip olduğu etik algılar tarafından da şekillendirilmektedir. Yöneticileri tarafından kendisine adil davranıldığına inanan, işletmede yer alan performans değerlendirme sistemine güven duyan, adil bir ücret sistemi bulunduğunu düşünen çalışanlar, örgütlerine zarar verebilecek davranışlarda bulunmaktan kaçınacaklardır. Üretkenlik karşıtı davranışların işletmelere verdiği zararlar göz önünde bulundurulduğunda, etik değerlere bağlı, tarafsız, doğru ve adil insan kaynakları uygulamaları yoluyla çalışanların olumlu davranışlar göstermeleri işletmelerin, uzun vadede büyük kazanımlar elde etmelerine yardımcı olacaktır. Bu araştırmanın amacı, çalışanların etik iklim algılarının, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma sonucunda, etik iklimin, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

1. KURAMSAL ARKA PLAN

İşletmelerde ortaya çıkan etik dışı davranışlar sonucu, akademisyenler ve uygulamacılar, çalışanların etik davranışlarını şekillendirebilecek kural sistemlerini tasarlama konusuna odaklanmışlardır. Etik konusuna olan bu yoğun ilgiye rağmen Victor ve Cullen'ın çalışma yaptığı dönemde bu konu üzerine az sayıda kuramsal çalışmanın olduğunu belirten araştırmacılar, örgütlerdeki kural sistemlerini anlamak amacıyla örgüt iklimi kavramından yararlanmışlardır (Victor & Cullen, 1988:101). Neyin etik olarak doğru olduğuna ve etik konular ile nasıl başa çıkılması gerektiğine yönelik paylaşılmış algılar olarak tanımlanan etik iklim kavramı, Victor ve Cullen tarafından ortaya atılmıştır. Etik iklim, çalışanlar arasındaki paylaşılmış algılardan ve örgüt içindeki etik durumlardan doğduğundan ötürü, örgütten örgüte farklılık göstermektedir. Çalışanların algıları, örgütün uygulamaları, prosedürleri, beklenen davranışlar ve yönetimin etik sorunlara bakış açısı gibi değişik durumları içermektedir. Benzer şekilde, araştırmacılar etik iklimin kişisel değerler, tutumlar ve davranışlara göre farklılaşabileceğini, buna bağlı olarak da olumlu veya olumsuz davranışlar üzerinde etkili olabileceğine inanmışlardır (Saidon vd., 2012).

[1] İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı
merve.kirbaslar@istanbul.edu.tr

Üretkenlik karşıtı davranışlar, bireyin örgüte ya da örgütün diğer bireylerine kasıtlı bir biçimde verdiği zarar ya da zarar verme niyeti olarak tanımlanmaktadır (Spector & Fox, 2005). Sackett (2002) ise üretkenlik karşıtı davranışları, örgütün yasal çıkarlarına aykırı olarak kasıtlı yapılan davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu tanımda, üretkenlik karşıtı bir davranışın sonuçlarından ziyade kendisine odaklanılması ifade edilmektedir.

Günümüzde küreselleşmenin de etkisi ile işletmelerin çok sayıda rakibi bulunmaktadır. Bu rekabet ortamında, rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmek için en düşük maliyetle en hızlı bir şekilde en kaliteli ürün ya da hizmeti sağlamak artık işletmeler için bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında, verimliliği sağlamanın işletmeler için en önemli hususlardan biri olduğu görülmektedir. Üretkenlik karşıtı davranışlar ise işletmenin verimliliğini tehlikeye atmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, araştırmaya katılan çalışanların etik iklim algılarının, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu esas amaca ek olarak, demografik özelliklere göre farklılıkların söz konusu olup olmadığı da incelenmiştir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

2.2.1. Kapsam

Araştırmanın kapsamını, İstanbul ve İzmir'de çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 10 adet işletmede çalışan 387 adet çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada, maliyet ve zaman kısıtları göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

2.2.2. Yöntem

Bu araştırmanın yöntemi, betimleyici araştırmadır. Veri toplama aracı olarak Victor ve Cullen (1987) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği, Spector ve Fox (2011) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği ile demografik sorulardan oluşan anket formu kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde t-test, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Tanımlayıcı Analizler

Araştırmada kullanılan Etik İklim Ölçeği'nin güvenilirlik değeri 0,913, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği'nin ise güvenilirlik değerinin 0,964 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde toplam 387 kişinin %46,8'ini bayanların, %53,2'sini ise bayların oluşturduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde 18-24 yaş aralığının %23,3; 25-31 yaş aralığının %43,9; 32-38 yaş aralığının %21,2; 39 ve üzeri yaş aralığının ise %11,6 değerlerinde olduğu bulunmuştur. Katılımcıların

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde eğitim durumu lisans olan katılımcıların %50,1'lik bir payla çoğunluğa sahip olduğu, %17,1'inin lise mezunu, %12,1'inin önlisans mezunu ve %20,7'sinin yüksek lisans veya doktora mezunu olduğu belirlenmiştir.

3.2. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında doğruluğu test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Çalışanların etik iklim algıları, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda etik iklimin, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (p=0.00, R2= 0,039).

H2: Çalışanların etik iklim algıları, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analizler sonucu, çalışanların etik iklim algıları, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, eğitim (p=0,004) ve işletmeye (p=0,000) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Çalışanların üretkenlik karşıtı davranışları, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analizler sonucu, çalışanların üretkenlik karşıtı davranışları, cinsiyet ve eğitim değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, yaş (p=0,017) ve işletmeye (p=0,000) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Etik iklim, örgütün iş çevresindeki doğru ya da yanlış algılarını içermekte ve işletmedeki kabul edilebilir ve kabul edilemez kuralları ortaya koymaktadır (Babin vd., 2000). Etik kültürün baskın olduğu işletmelerde, çalışanlar sapkın davranışlar göstermeye daha az eğilimlidirler. Dolayısıyla, örgütlerinin dürüst olduğuna inanan çalışanların etik davranış ve başarı arasındaki ilişkileri kavraması daha kolay olmaktadır (Peterson, 2002).

Bu araştırmaya katılan çalışanların etik iklim algılarının, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, etik iklim algılarının cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak eğitim durumu ve işletmeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği; çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlarının ise cinsiyet ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği ancak yaş ve işletmeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bu çalışma, araştırmada kullanılan değişkenlerin bir arada incelenmesi bakımından önemlidir. Bilindiği üzere, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde başka etmenler de bulunmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu etmenlerin göz önünde bulundurulması gelecekte yapılacak araştırmaları zenginleştirecektir.

KAYNAKÇA

Babin,B.J., Boles, J.S., Robin, D.P.(2000)Representing the perceived ethical work climate among marketing employees", Journal of Academic Marketing Science, 28:345-58.

Eser,G.(2007)"Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul

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, 291-309

Ödemiş, S.N., (2010) "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Peterson, D.(2002) "Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate", Journal of Business and Psychology, Vol. 17 No. 1, pp. 47-61.

Sackett, P.R.(2002)"The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance", International Journal of Selection and Assessment, Vol.10, No:1/2, 5-11

Saidon,.M., Galbreath,J.,WHITELEY, A.(2012) "Organizational Ethical climate and Interpersonal Deviance: The Mediating Role of Moral Disengagement", 3rd International Conference on Business and Economic Research, 12-13 March 2012, Bandung, Indonesia

Spector, P.E.(2005)"The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?", Journal of vocational behavior, 68(3),446

Victor, B., Cullen, J.B.(1988) "The Organiztional Bases of Ethical Work Climates", Administrative Science Quarterly, Vol.33,No.1,101-125

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL ZEKÂNIN PROAKTİF DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE POLİTİK BECERİLERİN ARACILIK ROLÜ

Yrd. Doç. Dr.Pelin KANTEN[1]
Yrd. Doç.Dr. Murat YEŞİLTAŞ[2]

Özet

Bu araştırmada, sosyal zekânın proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde politik becerilerin aracılık rolü incelenmektedir. Uluslararası literatürdeki çalışmalarda, sosyal zeka ve politik beceriler proaktif davranışların sergilenmesini kolaylaştıran bireysel faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, Afyon'da faaliyet gösteren termal otel işletmelerinde çalışan 271 personel üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; sosyal zekânın proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde politik becerilerin; kişilerarası etki, sosyal ilişki kurma yeteneği ve sosyal kurnazlık boyutlarının tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal zekâ, proaktif davranışlar, politik beceriler

GİRİŞ

Örgütlerin, belirsiz ve hızla değişen çalışma yaşamında başarı elde etmeleri ve rekabet avantajı kazanmaları sahip oldukları işgücünün nitelikleri ile ilişkilendirilmektedir. İşgücünün günümüzün karmaşık iş süreçlerindeki öneminin zamanla artması, farklı nitelikler taşıyan ve biçimsel rol tanımlarının ötesinde davranışlar sergileyebilen çalışanların istihdam edilmesini zorunlu kılmaktadır. Başka bir ifade ile örgütler yeni model çalışanları cezbetmek ve elde tutmak istemektedir. Yeni model çalışanlar ise, belirli niteliklere ve becerilere sahip, aynı zamanda proaktif davranış sergilemesi beklenen bireyler olarak karakterize edilmektedir (Belschak vd., 2010: 267). İşgörenlerin, proaktif davranış sergilemelerinin temelinde örgütsel ve bireysel faktörler yer almaktadır. Bireysel faktörler, işgörenlerin proaktif davranış sergileme potansiyelini veya eğilimini belirleyen bireysel farklılıklar olarak değerlendirilmektedir. Bu araştırmada, bireysel faktörler kapsamında yer alan sosyal zekâ ve politik becerilerin işgörenlerin proaktif davranışlar sergilemeleri üzerindeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Literatürdeki çalışmalarda bireysel faktörler olarak; genellikle beş faktör kişilik özellikleri, proaktif kişilik özelliği, öz yeterlilik, olumlu ruh hali gibi unsurların işgörenleri, proaktif davranmaya teşvik ettiği ve belirleyici bir role sahip olduğu

[1] Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, pelinkanten@mehmetakif.edu.tr
[2] Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, myesiltas@ mehmetakif.edu.tr

belirtilmektedir (Ruder, 2003: 14; Fritz ve Sonnentag, 2009: 98; Lantz ve Andersson, 2009: 92; Parker, Bindl ve Strauss, 2010: 840-844; Wu ve Parker, 2011: 87-88). İlgili literatürdeki çalışmalar içerisinde, sosyal zekânın ve politik becerilerin proaktif davranışlar üzerindeki etkisini araştıran sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırmada; sosyal zekânın ve politik becerilerin proaktif davranışlar üzerindeki etkisinin belirlenmesi ile ulusal yazına katkı sağlanması düşünülmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal zekâ, bireyin çevresini anlayabilme, çevresindeki insanları yönetebilme ve sosyal etkileşimlere uyum sağlayabilme becerisini ifade etmektedir (Green ve Ruyter, 2010: 203). Sosyal zekâ erkekleri, kadınları ve çocukları anlayabilme, yönetebilme ve insan ilişkilerinde bilgece davranabilme becerisidir (Hackworth ve Brannon, 2006: 171). Sosyal zekâ algısal, bilişsel, analitik ve davranışsal bileşenleri niteleyen bir olgu olması sebebiyle bireylerin arzu ettikleri amaçlara ulaşmalarını sağlayacak düzeyde gereken davranışları sergilemelerini kolaylaştırmaktadır (Björkqvist, Österman ve Kaukiainen, 2000: 192). Bu nedenle sosyal zekâ, işgörenlerin örgütsel rollerini başarılı bir şekilde yerine getirmelerinde, iş performansında ve kariyer başarısında önem taşıyan bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Perrewe ve diğerleri, 2000: 116; Joseph ve Lakshmi, 2010: 19). Ayrıca sosyal zekâ sahip işgörenlerin çevrelerindeki değişimleri veya gelişen süreçleri daha kolay kavrayabildiği ve proaktif davranış sergilemeye potansiyellerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Sun, 2013: 9). Bununla birlikte, politik becerilere sahip olan işgörenlerin de örgütsel süreçlerde başarı düzeylerinin artacağı, iş hayatında daha kolay ve hızlı ilerleme kaydedebilecekleri ileri sürülmektedir (Blickle, Below ve Johannen, 2011: 98).

Politik beceri, bireyin örgütteki diğer çalışanları anlayabilme, sahip olduğu bilgileri diğer kişileri etkilemek için kullanabilme, diğer bireylerin ve örgütün amaçlarına katkı sağlayabilecek şekilde davranabilme becerisini ifade etmektedir (Wei ve diğerleri, 2010: 437). Politik beceriye sahip olan bireylerin, sosyal ilişki kurabilme ve kişilerarası ilişkilerde başkalarını kolayca etkileyebilme gibi özellikleri taşımaları, olumlu örgütsel ve bireysel çıktıların elde edilmesine katkı sağlamaktadır. Literatürdeki çalışmalarda, politik becerilerin, çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan ilişkilerinin kalitesini, örgütsel güveni, iş performansını ve kariyer başarısını arttıracağı belirtilmektedir (Treadway, 2005: 230; Breland ve diğerleri, 2007: 5; Todd ve diğerleri, 2010: 2009). Bu bağlamda politik becerilerin, işgörenlerin örgüt içerisindeki davranışlarını değişen çevreye göre ayarlamalarını, değişikliklere uyum sağlamalarını ve örgütsel taleplere cevap verebilme kapasitelerini etkileyerek, proaktif davranış sergilemelerini kolaylaştırması beklenmektedir (Ford, 2011: 5). Araştırmada, proaktif davranışlar üzerinde etkili

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

olduğu kabul edilen bireysel faktörler olarak nitelendirilen sosyal zekâ ve politik beceriler ile proaktif davranışlar arasında bir ilişkinin bulunacağı, politik becerilerin de aracılık rolünün olacağı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

H1:Sosyal zekâ proaktif davranışları pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H2:Politik beceriler proaktif davranışları pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H3:Sosyal zekânın proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde politik becerilerin aracılık etkisi vardır.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, sosyal zekânın proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde politik becerilerin aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, proaktif davranış, sosyal zekâ ve politik becerilerin ölçülmesine yönelik üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Proaktif davranış ölçeği (Kanten, 2012) çalışmasından alınmıştır. Sosyal zekâ ve politik beceriler ölçekleri ise (Silvera, Martinussen ve Dahl, 2001; Ferris vd., 2005) çalışmalarından elde edilerek, Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. İlgili örneklemden elde edilen veriler araştırmanın amacı ve hipotezleri doğrultusunda Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak; ölçeklere yönelik DFA uygulanmış, Anderson ve Gerbing'in (1988) ikili yaklaşımına uygun olarak ölçüm modeli test edilmiş, daha sonra değişkenler arası yapısal modelin, ileri sürülen hipotezler kapsamında oluşup oluşmadığı test edilmiştir.

Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

Araştırma konu açısından, sosyal zekâ, politik beceriler ve proaktif davranışlar arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada sosyal zekâ; sosyal bilgi süreci, sosyal farkındalık ve sosyal beceri olmak üzere üç boyutta, politik beceriler; sosyal ilişki kurma yeteneği, samimiyet, sosyal kurnazlık, kişilerarası etki olmak üzere üç boyutta, proaktif davranışlar ise bireysel, çalışma arkadaşlarına ve örgüte yönelik olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını, Afyon ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı oteller arasından kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 4 otel işletmesinin 271 çalışanı oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırmaya katılanların % 56,1'i erkek, % 42,1'i ise bayan çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş ortalaması incelendiğinde % 38,4'ü 20-29 yaş, % 35'1'i 30-39 yaş % 24,4'ü 40 yaş ve üzerindedir. %35,8'i lise, % 23,6'sı ön lisans, % 19,9'u

lisans % 10,3'ü ilköğretim mezunudur. Katılımcıların %23,6'sı ön büro, %22,1 F&B çalışanlarını, %11,8 kat hizmetleri, %7,4'ü ise muhasebe çalışanlarını kapsamaktadır. Katılımcıların %49,1'i 3 yıldır, %48'i ise 4 yıl ve üzeri bir süredir turizm sektöründe hizmet vermektedir.

Ölçüm Modeline İlişkin Test Sonuçları

Araştırmada LISREL 8.8 programı kullanılarak ölçüm modelinin testi yapılmış, ilgili değişkenlerin gözlenen değişkenleri belirlenmiştir. Ölçüm modelinin uyum istatistikleri p<0.001 anlamlılık düzeyinde; X2: 1003,97; df: 773; X2/ df; 1,30; RMSEA: 0,033; SRMR: 0,062, IFI: 0,99; CFI: 0,99; GFI: 0,80; NFI: 0,96; NNFI: 0,99'dur. Bu değerler modelin kabul edilebilir nitelikte olduğunu göstermektedir (Schermelleh Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 55). Belirlenen değişkenler, ortalama skorları, değişkenlerin güvenilirlikleri ve birbirleri ile ilişkileri aşağıda tablo 1'de ifade edilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Değişkenlerinin Alt Boyutlarına Yönelik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi Sonuçları

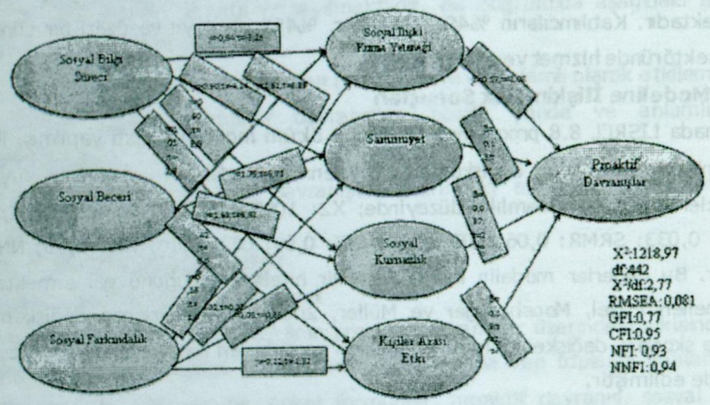
	Ort	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sosyal Bilgi Süreci	3,96	0,69	1(.87)									
Sosyal Beceri	3,86	0,73	,567**	1(.65)								
Sosyal Farkındalık	2,55	1,02	-,140*	-,125*	1(.83)							
S. İlişki Kurma Yeteneği	3,79	0,79	,502**	,513**	-,069	1(.79)						
Samimiyet	4,07	0,84	,464**	,491**	-,170**	,684**	1(.87)					
Sosyal Kurnazlık	3,92	0,76	,548**	,498**	-,171**	,693**	,733**	1(.87)				
Kişilerarası Etki	3,97	0,78	,510**	,434**	-,246**	,592**	,581**	,648**	1(.74)			
Örgüte Yön. Proaktif	3,67	0,83	,405**	,306**	-,127*	,404**	,329**	,372**	,429**	1(.81)		
Ç.Ark. Yön. Proaktif	3,93	0,79	,470**	,312**	-,141*	,473**	,499**	,499**	,509**	,645**	1(.87)	
Bireysel Proaktif	3,98	0,86	,440**	,340**	-,142*	,454**	,451**	,505**	,525**	561**	,767**	.86

Not: Cronbach alfa güvenirlik katsayısıları parantez içinde verilmiştir.

Analizin diğer aşamasında, araştırmanın varsayılan modeline göre; sosyal zekânın proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde politik becerilerin aracılık rolünün etkisi sınanmıştır. Varsayılan model ve test sonucundaki bulgular şekil 1'de ifade edilmiştir. Şekil 1'de varsayılan modele ait standardize yük değerleri ve t-değerlerine ait değerler yer almaktadır.

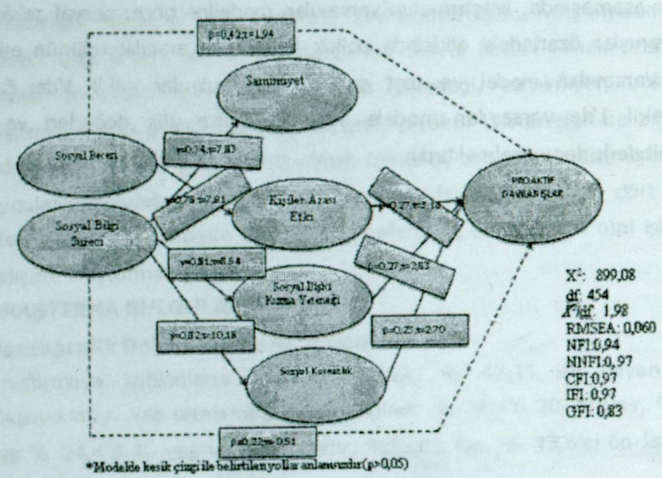
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Şekil 1 Varsayılan Model Bulguları



Şekil 1'de görüldüğü üzere bazı değişkenlerin γ değerlerinin 1.00'in üstünde, bazılarının ise t değerlerinin 1,96'nın altında olduğu görülmektedir. Diğer ilişkiler anlamlı olsa dahi modelde bazı yolların çalışmaması (anlamlı olmaması) bir bütün olarak modelin doğru olmadığı anlamına gelmektedir (Şimşek, 2007: 122). Ayrıca modele ilişkin bazı uyumluluk değerlerinin de istenen düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu yüzden, modeldeki tüm yolların doğru bir şekilde çalışacağı, istatistikî uyumluluk değerleri daha iyi olan ve aynı zamanda da teorik olarak uygun bir model tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda aşağıda şekil 2'de görülen model elde edilmiştir.

Şekil 2: Revize Edilen Model



*Modelde kesik çizgi ile belirtilen yollar anlamsızdır(p>0,05)

Şekil 2'de görüldüğü üzere modelin revize edilmesi ile modeldeki yollar anlamlı hale gelmiş ve uyumluluk değerleri iyileşme göstermiştir. Buna göre; sosyal zekânın sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri boyutlarının, politik becerileri istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte, politik becerilerin kişilerarası etki, sosyal ilişki kurma yeteneği ve sosyal kurnazlık boyutları, proaktif davranışları istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, modelde sosyal zekânın proaktif davranışlar üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Araştırma modelindeki ilişkiler incelendiğinde (Şekil 2) sosyal beceri ve sosyal bilgi süreci boyutları proaktif davranışlar üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Bu durum, Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği kısmi aracılık ilişkisinin sağlanmadığını göstermektedir. Bu nedenle araştırmada tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, sosyal becerinin proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde politik becerilerin kişilerarası etki boyutunun; sosyal bilgi sürecinin proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde ise sosyal ilişki kurma yeteneğinin ve sosyal kurnazlığın tam aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ

Sosyal zekânın ve politik becerilerin proaktif davranışlar üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada, sosyal zekânın politik becerileri anlamlı ve olumlu yönde; politik becerilerin de çalışanların proaktif davranış sergilemelerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak sosyal zekâ ile proaktif davranışlar arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle teorik ve istatistiksel açıdan anlamlı bir model oluşturma çabasına girilmiştir. Yeni oluşturulan modelde, sosyal zekânın; sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri boyutlarının politik becerileri; politik becerilerin de; sosyal ilişki kurma yeteneği, sosyal kurnazlık ve kişilerarası etki boyutlarının proaktif davranışları etkilediği görülmektedir. Bu modelde değişkenler arasındaki tüm ilişkiler istatistiksel açıdan anlamlıdır ve testin uyum istatistikleri değerleri kabul edilebilir durumdadır. Ayrıca revize edilen yeni modelde politik becerilerin, sosyal zekâ ile proaktif davranışlar arasında aracılık etkisi yaptığı görülmektedir. Bu bağlamda, politik beceriye sahip olan işgörenlerin proaktif davranış sergileme potansiyelinin daha yüksek olması veya bu becerilere sahip işgörenlerin proaktif davranış sergileme eğiliminin daha fazla olması beklenmektedir. Diğer bir ifade ile politik beceri, işgörenlerin çevreleriyle ilişki kurmalarını kolaylaştırarak, çevreye uyum sağlamalarına yardımcı olmakta böylece proaktif davranış sergilemelerine de zemin hazırlamaktadır.

Araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuca göre ise sosyal zekânın proaktif davranışlar üzerinde doğrudan etkisi görülmemektedir. Bu doğrultuda sosyal zekâ düzeyi yüksek işgörenlerin proaktif davranış sergilememesi beklenmemekte, bu

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

işgörenlerin ancak politik becerilere sahip olması durumunda proaktif davranış sergilemeleri beklenmektedir. Başka bir deyişle, işgörenlerin sosyal zekâ düzeylerinin yüksek olması aynı zamanda da politik becerilere sahip olmasının proaktif davranışlar üzerinde etkili olacağı ifade edilebilir. Uluslararası yazında sosyal zekâ, politik beceriler ve proaktif davranışlarla ilgili sınırlı sayıda çalışmanın varlığı, ulusal yazında ise bu konuda bir boşluk olması sebebiyle bu çalışmanın ilgili yazına katkı sağlaması beklenmektedir. İlerideki çalışmalarda, proaktif davranışlar üzerinde etkili olduğu kabul edilen öz yeterlilik, proaktif kişilik özelliği ve duygusal zeka gibi değişkenler bir model dahilinde ele alınarak, bu değişkenlerle birlikte politik beceriler ile proaktif davranışlar arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

Anderson, J. C., ve D.W. Gerbing (1988). Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103 (3): 411-423

Belschak, F.D., D.N. Den Hartog ve D. Fay (2010). "Exploring Positive, Negative And Context-Dependent Aspects Of Proactive Behaviours At Work", Journal Of Occupational and Organizational Psychology, 83: 267-273.

Baron, R. M. ve D. 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), 1173–1182

Björkqvist, K., K, Österman ve A. Kaukiainen (2000). "Social Intelligence - Empathy-Aggression", Aggression and Violent Behavior, 5 (2): 191-200.

Blickle, G., A. Below ve A. Johannen (2011). "Self-Ratings of Political Skill in Job Application: A within- and between-subjects field experiment", International Journal of Selection and Assessment, 19 (1): 98-104.

Breland, J.W., D.C. Treadway, A.B. Duke, G.L. Adams (2007). "The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Political Skill on Subjective Career Success", Journal of Leadership and Organizational Studies, 13 (3): 1-16.

Ferris, G.R., D.C., Treadway, R.W. Kolodinsky, W.A. Hochwarter, C.J., Kacmar ve C. Douglas (2005). "Development and Validation of the Political Skill Inventory", Journal of Management, 31:126-152.

Ford, D.K. (2011). "An Evaluation of Moderating Influences of Employee Proactive Personality: Empowerment and Political Skill", Doktora Tezi, Portland State University

Fritz, C. ve S. Sonnentag (2009). "Antecedents of Day-Level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect During the Workday", Journal of Management, 35 (1): 94-111.

Green, W. ve B. Ruyter (2010). "The design and evaluation of interactive systems with perceived social intelligence: five challenges", AI & Soc, 25: 203-210.

Hackworth, C.A. ve Brannon, L.A (2006). "Understanding and Managing Others: The Impact of Social Intelligence upon Social Influence", Communication Research Reports, 23 (3): 171-178.

Joseph, C. ve S.S. Lakshmi (2010). "Social Intelligence, a Key to Success", The IUP Journal of Soft Skills, 4 (3): 15-21.

Kanten, P. 2012, İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Lantz, A. ve K. Andersson (2009). "Personal Initiative at Work and When Facing Unemployment", Journal of Workplace Learning, 21 (2): 88-108.

Parker, S.K., U.K. Bindl ve K. Strauss (2010). "Making Things Happen: A Model Of Proactive Motivation", Journal of Management, 36 (4): 827-856.

Perrewe, P.L., G.R. Ferris, D.D. Frink ve W.P. Anthony (2000). "Political skill: An antidote for workplace stressors", Academy of Management Executive, 14 (3), 115-123.

Ruder, G.J. (2003). "The Relationship Among Organizational Justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy", Doktora Tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Schermelleh-Engel, K., H, Moosbrugger ve H, Müller (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, Methods of Psychological Research, 8 (2): 23-74.

Silvera, D.H., M. Martinussen ve T.I. Dahl (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a self report measure of social intelligence, Scandinavian Journal of Psychology, 42: 313-319.

Sun, S.H. (2013). "Proactive Personality Within Social And Task Contexts", Doktora Tezi, National University Of Singapore.

Şimşek, Ö. F (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. (1.Baskı). Ankara: Ekinoks Yayınları.

Todd, S.Y., K.J. Harris, R.B. Harris, A.R. Wheeler (2009). "Career Success Implications of Political Skill", The Journal of Social Psychology, 149(3), 179-204.

Treadway, D.C., W.A. Hochwarter, C.J. Kacmar ve G.R. Ferris (2005). "Political will, political skill, and political behavior, Journal of Organizational Behavior, 26, 229-245.

Wei, L., J. Liu, Y. Chen ve L. Wu. (2010). Political Skill, Supervisor–SubordinateGuanxi and Career Prospects in Chinese Firms, Journal of Management Studies, 47 (3): 434-457.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Wu, C. ve S.K. Parker (2010). Proactivity In The Workplace. Cameron, K.S. ve G.M. Spreitzer (Editörler), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship içinde, New York: Oxford University Press.

ÖRGÜTSEL ADALET VE EKSTRA ROL DAVRANIŞLARI İLİŞKISI

Senay YÜRÜR[1]
Aşkın KESER[2]
Cengiz MENGENCI[3]

Özet

Araştırmada, hizmet örgütlerinde müşteri ile temas halinde olan çalışanların örgütsel adalet algılarının, hizmet alıcılarına (müşteri, hasta, öğrenci, danışan vb.) karşı sergiledikleri ekstra rol davranışlarına olan doğrudan ve dolaylı etkisinin irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma Bursa İlinde 819 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Örgütsel adalet dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti olmak üzere üç türde ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre üç adalet türü de hizmet alıcılarına yönelik ekstra rol davranışı üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Bununla birlikte ele alınan aracı değişkenlerden sadece yöneticiye bağlılık değişkeninin, etkileşim adaleti ve ekstra rol davranışı arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, ekstra rol davranışı, örgütsel bağlılık.

Sorunsalı ve Kapsamı: Yüksek adalet algısı, daha iyi hizmet vermek için çalışanların gönüllü olarak daha fazla çaba harcamasını sağlar mı? Örgütsel adaletin çalışan tutum ve davranışlarına etkisini inceleyen araştırmalar genellikle çalışanların örgüt veya yöneticiye yönelik olarak geliştirdiği tutum ve davranışlara odaklanmışken (örneğin, Moorman, 1991; Nauman, Bies ve Martin, 1995), hizmet çalışanlarının müşterilerine sundukları hizmete nasıl yansıdığı, göreli olarak daha yeni bir konudur. Daha dar kapsamda da müşteriye yönelik ekstra rol davranışları (Extra-role customer service) ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının, bu ilişkinin anlaşılması ve açıklanması açısından yeterli olmadığı görülmektedir (örn, Bettencourt ve Brown, 1997; Simon ve Roberson, 2003; Maxham ve Netemeyer, 2003; Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos, Cropanzano, 2008). Özellikle Türkiye'de konunun ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmada ortaya konulan hipotezlere Sosyal Mübadele Kuramı (Blau, 1964) ve Adams'ın Eşitlik Kuramı (1965) kuramsal bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu kapsamda örgütlerini adil algılayan hizmet çalışanlarının, hizmet alıcılarına karşı rol gereklerinin ötesinde davranmaları beklenmektedir.

[1] Yalova Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, senyurur@gmail.com
[2] Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, askinkeser@gmail.com
[3] Yalova Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü, cengizmengenci@yahoo.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Yapılan bazı araştırmalar bu ilişkinin, örgütsel bağlılığın aracılık etkisiyle ortaya çıktığını göstermektedir (Masterson, 2001; Simons ve Roberson, 2003; Bettencourt, Brown ve MacKenzie, 2005). Bununla birlikte Çok Odaklı Adalet Modeli'ne (multifoci model of organizational justice) (Cropanzano, Bryne, Bobocel ve Rupp, 2001) göre bireyin adil ya da adaletsiz bir duruma tepkisi, bu durumun sorumlusu olarak algıladığı kişi veya gruba yönelik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, hizmet çalışanlarının prosedür adaleti algısının, onların örgütlerine karşı bağlılık tutumlarını etkileyerek ekstra rol davranışlarını belirleyeceği, buna karşılık etkileşim adaleti algısının ise, yöneticilerine karşı bağlılıklarını etkileyerek hizmet alıcılarına karşı ekstra rol davranışını belirleyeceği düşünülmektedir.

Yöntemi: Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler ve güvenilirlik değerleri şöyledir: Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği (Prosedür adaleti; α =.891; Dağıtım Adaleti α = .734; Etkileşim Adaleti α = .958), Bettencourt and Brown'un (1997) Etra-rol Müşteri Davranışı ölçeği (α = .794), Meyer, Allen and Smith'in (1993) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık alt ölçeği (α =.822), Stinglhamber vd.'nin (2002) Yöneticiye Bağlılık Ölçeği (α =.864) ve ücret tatmin düzeylerinin ölçülebilmesi için Heneman and Schwab'ın (1985) Ücret Tatmini Ölçeği (α =.853). Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu örneklemde çalışmaya rastlantısal olarak seçilen 830 öğretmenimize anket dağıtılmıştır. Elde edilen verilerden 825'inin kullanılabilir nitelikte olduğu tespit edilmiş ve analize dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanların %52'i kadın, %47.3'ü erkektir. % 9'u 21-30, % 34.8'i 31-40, % 42.2'si 41-50, % 11.4'ü 50 yaş ve üzeridir. %83.6'inin evli olduğu, %77.6'sının lisans, %11.3'ünün y.lisans eğitim seviyesine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların gelir durumlarına bakıldığında %57.6 2000-2500 aralığında olduğu ve %39.4'ünün 1-5 yıl, %20.2'sinin 6-10 yıllık mesleki tecrübeye sahip oldukları belirlenmiştir.

Katkısı: Bu araştırmayla, örgütsel adalet ile hizmet alıcısına yönelik ekstra rol davranışı arasındaki ilişkinin anlaşılmasına ve açıklanmasına yardımcı olarak, alan yazına katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Bununla birlikte araştırmada ele alınan ilişkiler ile hem Sosyal Mübadele Kuramı hem de Çok Odaklı Adalet Modeli görgül olarak test edilmiş olacaktır. Özellikle Türkiye'de pek çok araştırmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı açısından ele alınan Sosyal Mübadele Kuramı, bu çalışmada hizmet alıcısına yönelik çalışan davranışları açısından ele alınmaktadır. Bu da Kuramın daha önce yeterince ele alınmamış bir açıdan test edilmesi olanağı tanımaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Tablo 1 Regresyon Analizi Sonuçları

	Yöneticiye Yönelik Duygusal Bağlılık (Y.B.)				Örgüte Yönelik Duygusal Bağlılık (Ö.B.)				Ücret Tatmini (Ü.T.)				Hizmet Alıcısına Yönelik Extra-Rol Davranışı			
	β	t	F	R^2	β	t	F	R^2	β	t	F	R^2	β	t	F	R^2
P. A					.302*	27.55	79.74	.090					.364*	11.08	122.77	.131
P. A. ve Ö. B.													334* .070**	9.628 2.009	59.668	.129
E. A.	.783*	35.81	1282.12	612									.392*	12.14	147.33	.153
E. A. ve Y. B.													.253* .170*	4.873 3.278	76.794	.158
D. A.									.190*	5.45	29.70	035	.245*	7.17	51.44	.059
D. A. ve Ü. T.													.256* .073**	7.303 - 2.083	26.916	.061

*. P < .01; ** P<.05

(P. A. Prosedür Adaleti; E.A. Etkileşim Adaleti; D. A. Dağıtım Adaleti)

Tablo 1'de görülebileceği gibi, elde edilen sonuçlardan ilki üç adalet türünün de hizmet alıcılarına yönelik ekstra rol davranışı üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğudur. Bu sonuç Moliner vd. (2008)'nin elde ettiği sonuçla uyumsuz, buna karşılık Betencourt ve Brown (1997) ve Maxham ve Netemeyer, 2003'in çalışmasında elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Moliner vd. (2008) örgütsel adalet türleri ve ekstra rol müşteri davranışları arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, işte iyilik halinin bu ilişkide tam aracı rolü oynadığını belirtmektedir. Buna karşın Maxham ve Netemeyer, (2003), örgütsel adalet algısının, hizmet çalışanlarının müşteri şikâyetleri ile ilgilenirken ekstra rol davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedir. Kang, Stewart, Kim, Lim (2012) ise örgütsel adalet türleri ile ekstra rol davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmamışlardır.

Örgütsel adalet türlerinin ekstra rol davranışı üzerindeki etkilerine ilişkin regresyon analizi sonuçları karşılaştırıldığında göreli olarak etkileşim adaletinin açıklayıcı etkisinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun ardından prosedür adaleti ve son olarak dağıtım adaleti gelmektedir. Bu da hizmet çalışanlarının, ekstra rol davranışlarında yöneticileri ile aralarındaki etkileşime ilişkin adalet algılamalarının daha belirleyici bir rol oynadığının göstergesidir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre ise, her üç adalet türünün de, modelde aracı değişkenler olarak ele alınan üç değişkenle aralarında pozitif yönde

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

anlamlı ilişki olmasıdır. Buna göre, prosedür adaletinin örgütsel bağlılık üzerinde, etkileşim adaletinin de yöneticiye duyulan bağlılık üzerinde önemli etkiye sahip olduğu söylenebilir. Etkisi istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte göreli olarak düşük beta katsayısına sahip olan dağıtım adaleti ile ücret tatmini ilişkisidir.

Ancak araştırmada ele alınan aracı değişkenlerden sadece yöneticiye bağlılık değişkeninin, etkileşim adaleti ve ekstra rol davranışı arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın hizmet alıcısına yönelik ekstra rol davranışı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı ancak oldukça düşük düzeydedir. Araştırmada beklenmeyen diğer bir sonuç ise, ücret tatmininin hizmet alıcısına yönelik ekstra rol davranışı üzerinde benzer bir etkisinin olmasıdır. Bu, öğretmenlerin ücreti yaptıkları işin karşılığı gibi görmelerinden ve öğrencilerine kendilerinden beklenenden fazlasını yapmakla ilişkilendirmemiş olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

KAYNAKÇA

Bettencourt, L. A., Brown, S. W. 1997. Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction and Prosocial Service Behaviors, Journal or Retailing, Volume 73(1), 39-61.

Bettencourt, L. A., Brown, S. W., MacKenzie, S. B. 2005. Customer-Oriented Boundary-Spanning Behaviors: Test of a Social Exchange Model of Antecedents, Journal of Retailing 81 (2), 141–157.

Blau, P.1964. Exchange and Power in Social Life, New York:Jossey-Bass.

Colquitt, J. A. 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure, Journal of Applied Psychology. Vol. 86, No. 3, 386-400.

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.

Folger, R., Konovsky, M. A. 1989. Effects of Procedural and Distributive Justice on Reaction to Pay Raise Decisions, Academy of Management Journal, Vol. 32, Iss. 1, 115-131.

Heneman HG III, Schwab DP. 1985. Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. International Journal of Psychology, 20,129-141.

Kang, D., Stewart, J., Kim, H. & Lim, J. 2012. Unravelling the impact of psychological empowerment on customer service behaviours as a consequence of 'Leader-Member Exchange', The Service Industries Journal, 32:11, 1791-1809

Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: Relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. Journal of Applied Psychology, 86, 594 – 604.

Maxham III, J. G., Netemeyer, R. G. 2003. Firms Reap What They Sow: The Effects of Shared Values and Perceived OrganizationalJustice on Customers' Evaluations of Complaint Handling, Journal of Marketing, Vol. 67, No. 1, 46-62

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78, 538–551.

Moliner, Carolina, Martínez-Tur, Vicente, Ramos, José, Peiró, José M. and Cropanzano, Russell 2008. Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 17: 3, 327-348.

Simons, T., Roberson, Q. 2003. Why Managers Should Care About Fairness: The Effects of Aggregate Justice Perceptions on Organizational Outcomes, Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 3, 432–443.

Stinglhamber, F., Bentein, K., Vandenberghe, C. 2002. Extension of the Three-Component Model of Commitment to Five Foci: Development of measures and substantive test, European Journal of Psychological Assessment, Vol 18(2), 123-138.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

14. OTURUM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE YALNIZLIK

Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İzlenim Yönetiminin Aracılık Rolü

Harun ŞEŞEN, Semih SORAN

Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: İstanbul'da Yerleşik Otel Çalışanları Üzerine Bir Çalışma

Oğuz TÜRKAY, Seyit Ahmet SOLMAZ, Emirhan YENİŞEHİRLİOĞLU, Aydın ÜNAL

İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler

Nuray MERCAN, Kemal DEMİRCİ, Ergun ÖZLER, Emine OYUR

DUYGUSAL ZEKÂNIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNDE İZLENİM YÖNETİMİNİN ARACILIK ROLÜ

Doç. Dr. Harun ŞEŞEN[1]
Yrd. Doç. Dr. Semih SORAN[2]

Özet

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), Örgütsel Davranış alanının, uzun yıllardır etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Bu çalışma ÖVD üzerinde etkili olabileceği değerlendirilen Duygusal Zekâ (DZ) ile İzlenim Yönetimi Taktiklerinin (İY) etkisi olup olmadığını, ayrıca ÖVD ve DZ ilişkisinde İY'nin aracılık etkisi olup olmadığını ortaya koymaya çalışmaktadır. Araştırma bulguları, çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin ÖVD'larına etkisinde, izlenim yönetimi algısının kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Duygusal zekânın uyum ve empati alt boyutlarının kişiye yönelik ÖVD üzerindeki etkisinde izlenim yönetimi tam; öz farkındalığın etkisinde ise kısmi aracılık rolü oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık, Duygusal Zekâ, İzlenim Yönetimi.

1. GİRİŞ

Çalışmanın temel sorunsalı, Duygusal Zekâ (DZ) ve İzlenim Yönetimi Taktiklerinin (İY), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) üzerinde etkisinin, DZ ve İY ilişkininin ayrıca DZ ve ÖVD ilişkisi içinde İY'nin aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılmıştır. Organ (1988:4) örgütsel vatandaşlık davranışını, "biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli ve etkili biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı" olarak tanımlamaktadır. Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmalleri halinde müeyyide uygulanmayan ve daha çok bireysel tercihlerle şekillenen davranışlar olarak görülmektedir (Podsakoff vd., 2000: 513).

2.2. Duygusal Zekâ ve ÖVD

Duygusal Zekâ (DZ) kavramı, ilk defa Salovey ve Mayer (1990) tarafından başkalarının duyguları ve hislerini anlama becerisi olarak tanımlanmıştır. Goleman DZ'yi, kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam etme,

[1] Kara Harp Okulu Dekanlığı, İşletme Bölümü, hsesen@kho.edu.tr
[2] Özyeğin Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, semih.soran@ozyegin.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

dürtülerini kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme ve umut besleme olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2009:69). DZ daha başarılı bireylerin tahmin edilmesinde belirleyici bir unsur olarak son dönemlerde ÖVD ile birlikte incelenmiştir. Cote ve Minners (2006), Jain (2003), Singh (2006) ve Sitter (2004)'in yaptığı araştırmalar DZ ile ÖVD arasında çeşitli şekillerde ilişki olduğu sonuçlarını ortaya koymaktadır. Bunun nedeni olarak; DZ'nın kişiler arasında duyguların anlaşılması ve kişilerler arasında olumlu davranışları ortaya çıkarması olarak değerlendirilebilir.

Hipotez 1: Çalışanların duygusal zekâları ile ÖVD'ları arasında ilişki vardır.

2.3. İzlenim Yönetimi ve ÖVD

İzlenim yönetimi (İY), başkalar üzerinde belli bir etki veya izlenim yaratmak için bireylerin sergilediği davranışlardır. Bu kapsamda bireyler, karşılarındaki kişi tarafından algılanmak istedikleri imajı oluşturabilmek amacıyla, insanların bazılarına belirli özelliklerin gösterirken; bazılarına da daha farklı özelliklerini ön plana çıkaracak şekilde davranabilirler. İY'nin oluşturulduğu bir takım davranışlar ÖVD adı altında da bugüne kadar yapılan çalışmalarda ele alınmıştır. Deutch (2006)'a göre çalışanlar ÖVD'yi olumlu İY davranışları olarak kullanmaktadırlar.

Hipotez 2: Çalışanların izlenim yönetimi taktikleri ile ÖVD'ları arasında ilişki vardır.

DZ ve IY organizasyonların eğitim, insan kaynakları yönetimi, personel seçimi ve liderlikte üzerinde önemle durdukları iki temel konudur. Baron (1986) ve Fletcher (1990) DZ üst düzeyde olan çalışanların içinde bulundukları ortamlarda IY taktiklerini kullanmada daha etkin olduklarını, ayrıca personel seçiminde iki konunun beraber ele alınması hususunu belirtmişlerdir. Bass (2002) ve Carusso (2002) etkili liderlik davranışlarının sergilenmesinde iki konu üzerinde durmuşlardır.

Hipotez 3: Çalışanların duygusal zekâları ile izlenim yönetimi taktikleri arasında ilişki vardır.

Çalışanlar arasında güçlü İY taktikleri sahip olanlar kendi çıkarlarını muhtemelen organizasyonun çıkarlarının üstünde tutacaklardır. Bunun da DZ'nin ÖVD olan ilişkisini olumlu-olumsuz anlamda etkileyeceği değerlendirilmektedir. Bu konuda daha önce IY'nin aracılık etkisini test eden çok az sayıda çalışma mevcuttur.

Hipotez 4: Çalışanların izlenim yönetimi taktikleri, duygusal zekâ ile ÖVD arasındaki ilişkide aracılık rolü oynar.

3. YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Araştırmaya, sağlık işletmelerinde çalışan 200 kişi katılmıştır. Katılımcılar, araştırmacılar tarafından dağıtılan anket formlarını nezaret altında doldurmuştur. Katılımcıların yaşları 22 ile 55 yıl arasında (Ort= 33,02, ss= 9,75); değişmektedir (Ort= 10,53, ss= 7,60).

3.2. Ölçüm Araçları

Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ): Bar-On (1997)'nun çalışmalarından araştırmacılarca oluşturulan 20 maddeli bir ölçektir. Katılımcılardan, ölçekte belirtilen ifadelere hangi düzeyde katıldıklarını beşli Likert ölçeği üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. Ölçeğin güvenirliği .86 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ): Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999)'ın çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan ve Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeleştirilmiş ve uyarlaması yapılmış 19 maddeli bir ölçektir. Ölçeğin güvenirliği .72 olarak hesaplanmıştır.

İzlenim Yönetimi Ölçeği (İYÖ):Bolino ve Tumley (1999) tarafından geliştirilen daha sonra Basım ve arkadaşları (2006) tarafından uyarlanan 22 maddeli bir ölçektir. Ölçeğin güvenirliği .71 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Ölçeklerin Geçerliliği

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu çerçevede DZÖ'nin 4 ve İYÖ'nin 5 faktörlü yapıları ve test edilen modelin üç ayrı faktörlü yapısı doğrulanmıştır. ÖVD, daha önce yapılan bazı araştırmalarda 5, bazılarında ise iki boyutlu olarak kullanılmıştır. Orijinal ölçekteki diğerkâmlık ve nezaket boyutları birleştirilerek kişilere yönelik ÖVD (ÖVD-K) olarak isimlendirilmiş; diğer üç boyut ise birleştirilerek örgüte yönelik ÖVD (ÖVD-Ö) olarak isimlendirilmiştir. Bu nedenle ÖVD ölçeği için 5 ve 2 boyutlu iki ayrı model test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar 2 boyutlu yapıyı desteklemiştir.

4. BULGULAR

Elde edilen korelasyon bulguları duygusal zekânın mutluluk/stres tolerasyonu boyutu hariç (r=11, p>.05) diğer boyutlarının ÖVD-K (kişiye yönelik ÖVD'ler) ile anlamlı ilişkisi olduğunu; ÖVD-Ö ile ise hiçbir duygusal zekâ boyutunun ilişkisinin olmadığını göstermektedir. Duygusal zekânın izlenim yönetimi ile ilişkisine bakıldığında ise; kendi önemini zorla fark ettirme (intimidation), kendini örnek personel olarak gösterme (exemplification) ve karşısındaki yücelterek kendini sevdirme (ingration) alt boyutlarının duygusal zekâ boyutları ile ilişkisi olduğu, karşısındaki yücelterek kendini sevdirme (ingration) ile mutluluk/stres tolerasyonu boyutları arasındaki ilişkinin (r=-.73, p<.001) en güçlü ilişki olduğu görülmektedir. ÖVD-K ile izlenim yönetimi bazı alt boyutları arasında anlamlı ilişki varken, ÖVD-Ö ile izlenim yönetimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmek üzere yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Öncelikle duygusal zekânın ÖVD üzerindeki etkisini belirlemek üzere bir yapısal model kurulmuştur. Test edilen model bulguları, uyum (standardize beta = .13, p<.05), öz farkındalık (standardize beta = .54, p<.05) ve empatinin (standardize beta = .15, p<.05) ÖVD-K üzerinde etkili olduğunu; ÖVD-Ö üzerinde ise sadece uyumun (standardize beta = .12, p<.05) etkili olduğunu göstermektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde izlenim yönetiminin aracılık etkisini araştırmak üzere birinci modele ilaveten yeni bir yapısal model kurulmuştur. İkinci modelde, ilk modele ilave olarak aracı değişken ilave edilerek yeni bir model kurulmuştur. Aracılık testi Cheung ve Lau (2008)'nun önerdiği model çerçevesinde, AMOS 16.0 (Raykov & Marcoulides, 2006; Byrne, 2010) programı aracılığıyla test edilmiştir. MacKinnon ve arkadaşları (2002) aracılık testlerinde eğer, bu çalışmada olduğu gibi, gizil (latent) değişkenler kullanılıyorsa, doğrusal regresyon yerine yapısal eşitlik modellemesinin daha iyi sonuç verdiğini belirtmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada iki ayrı yapısal model test edilerek aracılık etkisi araştırılmıştır.

Aracılık testi yapılırken, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı mantıksal süreç takip edilmiştir: (1) Bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemeli; (2) Bağımsız değişken bağımlı değişkeni etkilemeli; (3) Aracı değişken dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin gücü azalmalıdır.

Birinci model, Hipotez 1'i test eden modeldir ve duygusal zekânın ÖVD üzerindeki etkisini inlemiştir. Buna göre uyum, öz farkındalık ve empati ÖVD-K'yi; sadece uyum ise ÖVD-Ö'yü etkilemektedir. Bu sonuçlara göre Baron ve Kenny'nin birinci şartını sağlayan 4 ilişki, ikinci modelde incelenecektir. Modelin uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içindedir (χ^2 = 11.748, p<.01; df = 7; GFI = .89, CFI = .86, IFI = .86, RMSEA = .06).

İkinci modelde duygusal zekâ dışsal, ÖVD içsel, izlenim yönetimi ise aracı değişken olarak alınmıştır. İkinci modelin test sonuçları izlenim yönetiminin kendi önemini zorla fark ettirme (intimidation), kendini örnek personel olarak gösterme (exemplification) ve karşısındaki yücelterek kendini sevdirme (ingration) boyutlarının ÖVD-K üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu göstermektedir. Hiçbir izlenim yönetimi alt boyutu ÖVD-Ö üzerinde etkili olmadığından, Baron ve Kenny'nin öne sürdüğü şartlar sadece üç izlenim yönetimi boyutu ve ÖVD-K arasında araştırılmıştır.

İzlenim yönetimi değişkeni aracı değişken olarak dâhil edildiğinde, örgütsel zekâ değişkenlerinin ÖVD-K üzerindeki etkilerinin azaldığı görülmektedir. Bu kapsamda uyum boyutunun ÖVD-K üzerindeki etkisi anlamsızlaşmış ve empatinin ÖVD-K üzerindeki etkisi de anlamsız hale gelmiştir. Öz farkındalığın ÖVD-K üzerindeki etkisi ise anlamlı bir şekilde azalmıştır. Sobel testi sonuçlarına göre öz farkındalığın etkisindeki azalma anlamlıdır ve modelin uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içinde (χ^2 = 101,539, p<.01; df = 24; GFI = .92, CFI = .88, IFI = .83, RMSEA = .05) çıkmıştır. Bu bulguya göre, Baron ve Kenny'nin ikinci ve üçüncü şartları da karşılanmış olmaktadır. Bu kapsamda ikinci modelin bulguları değerlendirildiğinde, çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin ÖVD'larına etkisinde izlenim yönetimi algısı kısmi aracılık etkisine sahiptir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Elde edilen bulgular, Duygusal zekânın uyum ve empati alt boyutlarının ÖVD-K üzerindeki etkisinde izlenim yönetimi tam; öz farkındalığın etkisinde ise kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Elde edilen bulgular ışığında hipotezler kısmen kabul edilmiştir. İY davranışlarının organizasyon içerisinde DZ'nin ÖVD-K olan ilişkisini etkilemesinin nedeni, bireylerin kendi şahsi çıkarlarını ön planda tutması olarak açıklanabilir. Bu çalışma fazla incelenmemiş olan; örgütsel davranış araştırmalarının önemli çıktılarından izlenim yönetiminin, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisinde aracılık etkisini incelemiştir. Sonuçta da izlenim yönetimi davranışlarının, bireyin duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Şu halde iş arkadaşlarına izlenim yönetimi taktiklerini uygulayan bir çalışanın, duygusal zekasına bağlı olarak etkilenen örgütsel vatandaşlık davranışları değişmektedir. Sonuçta izlenim yönetimi, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Bu çalışmada incelenen örgütsel vatandaşlık davranışının, ileride yapılacak araştırmalarda ilişkili olabileceği farklı değişkenlerle de birlikte alındığı modeller test edilmelidir. Ayrıca duygusal zeka ve izlenim yönetiminin liderlik üzerindeki etkisi üzerinde araştırma yapılmasının, liderlik performansını geliştirmek için gerekli olduğu söylenebilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Baron R,(1997), Bar-On Emotional Quotient Inventory User's Manuel Toronto,

Baron, R. M., ve Kenny, D. A. 1986. The moderator mediator variable distinction in social psychological research:1173-1182.

Baron, R.A. (1986). Self-Presentation in job interviews: When there can be "too much of a good thing." Journal of Applied Psychology, 16, 16-28

Basım N., Şeşen H., Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması, 2006, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 61-4 s.84-101

Basım N., Tatar İ., Şahin N. H.,2006, Çalışma Yaşamında İzlenim Yönetimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, Türk Psikoloji Yazıları 9(18),1-17.

Bass, B.M. (2002). Cognitive, Social and Emotional intelligence of transformational leaders. pp105-118

Byrne, B. 2010. Structural equation modeling with AMOS. New York: Routledge.

Caruso, D.R., Mayer, J.D. & Salovey, P. (2002). Emotional intelligence and emotional leadership. (pp55-74).

Cheung, G. W., ve Lau, R. S. 2008. Testing mediation and suppression effects of latent variables:296-325.

Cote, S., & Miners, C. T.H. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. Administrative Science Quarterly, 51(1), 1-12

Deutsch, S. D., & Deutsch, Y.(2006). OCB as a handicap: An evolutionary psychological perspective. Journal of Organizational Behavior, 27(2), 185–199.

Fletcher, C. (1990). The relationship between candidate personality, self-presentation

Goleman, Daniel (2009) , Duygusal Zekâ, İstanbul:Varlık Yayınları.

Jain A. K. (2003). Essence and consequences of organizational citizenship behaviour: The role self management, EI and impression management.

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., ve Sheets, V. (2002) A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. 83-104.

Organ,D,W.,(1988), Organizational Citizenship Behaviour: The Good soldier Syndrome, Lexington, England: Lexington Books

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., ve Bachrach, D.G. (2000) Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.513-563.

Raykov, T., ve Marcoulides, G. A. 2006. A first course in structural equation modeling. London: Lawrence Erlbaum.

Salovey, P. - Mayer, J. D. "Emotional Intelligence", Imagination, Cognition, and Personality, 9, 1990

Singh, S. (2006). EI among junior leaders: Relationship with organizational Citizenship. In P. Singh, J. Bhatnagar & A. Bhandarkar's (Eds.), Future of Work: Mastering Change(pp. 253-270). National HRD Network. Excel Books.

Sitter, V. L. (2004). The effects of a leader's emotional intelligence on employees' trust in their leader and employee organizational citizenship behaviors.

Vey,M.A.&Campell, J. P. (2004), "In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior:Which Are We Measuring ?", Human Performance, 17(1): 119-135.

Williams,S.&Shiaw, W. T. (1999), "Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions", The Journal of Psychology, 133(6): 656-668.

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ: İSTANBUL'DA YERLEŞİK OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY[1]
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ[2]
Bil. Uzm. Emirhan YENİŞEHİRLİOĞLU[3]
Öğr. Gör. Aydın ÜNAL[4]

ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN TANIMLANMASI

Bir ücret karşılığında birisi için çalışan insanların işinin kontrolünü elinde tutanlara göre bir yabancılaşma yaşayacağı ve buna bağlı olarak kişinin işinden, kendisinden ve toplumdan uzaklaşacağı anlaşılmaktadır. Birçok araştırmacının dikkat çektiği üzere yabancılaşmanın modern endüstriyel gelişmeye ve bu gelişmenin kişiler açısından içselleştirilmesine yine kişisel bağlamda geliştirilmiş bir tepki olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum yabancılaşmayı endüstrileşme ve iş hayatının mevcut uygulamalarını olumsuz hale getiren bir konuma itmektedir. Kişisel anlamda iş yaşamının mevcut pratikleri olumsuz algılanmaktadır ki, bu bir yabancılaşma meydana getirmektedir. Bu durum yabancılaşma düzeyindeki artışın kişinin örgütsel hayatında bir olumsuz tutum doğuracağını dolayısıyla örgüt hayatında olumlu imalar içeren örgütsel vatandaşlık davranışında da ters yönde bir etki meydana getireceğini düşündürmektedir. Turizmde de yoğun uzmanlaşmaya ve kişisel ilişkilerde hizmet eden-alan ikilemine bağlı olarak bir tekdüzeleşme, monotonluk ve bıkkınlık etkisi belirleyici olabilmektedir. Bu durum örgüt adına daha pozitif bir düzlemi ifade eden vatandaşlık davranışının gelişimini engeller nitelikte olabilir. Araştırmadan elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, yabancılaşma boyutlarından her birinin ÖVD boyutlarının her biri ve toplam ÖVD üzerinde etkilerini belirlemektir. Bu amaçla İstanbul'da faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarına yönelik bir alan çalışması yürütülmüştür. Bu çalışmada yabancılaşmanın sosyal ve bireysel yanlarına odaklanan ve Korman et al. (1981) tarafından geliştirilen daha sonra da Banai ve Weisberg (2003) tarafından kullanılan dört boyutlu yabancılaşma ölçeği

[1] Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, turkay@sakarya.edu.tr
[2] Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, ssolmaz@sakarya.edu.tr
[3] Sakarya Üniversitesi, SBE, emirhanten@hotmail.com
[4] Kırklareli Üniversitesi, Pınarhisar MYO, aydin.unal@kirklareli.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kullanılmıştır. Ölçek özüne yabancılaşma, sosyal katılım, sosyal izolasyon ve diğerlerine boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği ise Bolat vd. (2009) tarafından Türkçe'ye adapte edilerek konaklama işletmelerinde çalışanlara uygulanan ölçektir. Alan çalışması İstanbul'da yerleşik dört ve beş yıldızlı otellerde yürütülmüştür. Bu kapsamda özellikle Fatih, Beyoğlu ve Şişli İlçeleri kapsamında yer alan dört ve beş yıldızlı otellere ulaşılmış, bir kısmında İKY bölümü yetkililerine bir kısmında ise otelde çalışan tanıdık personele anket formları elden teslim edilmiştir. Bu şekilde toplam 246 adet değerlendirilebilir anket formu elde edilmiştir

BULGULAR

Araştırma sonuçları, yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, örgütsel yabancılaşma boyutlarından sosyal duyarlılık boyutunun Örgütsel Vatandaşlık boyutları üzerinde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K. ve Emami, M. (2012). "Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour", Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business, (3-9): 494-505.

Alver, A. (2011). "12 Mart Romanı Bir Düğün Gecesi'nde Ayşen Karakterinin Yabancılaşması", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, (4-16).

Arslantaş, C. C. ve Pekdemir, I. (2007). "Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Dergisi, (1): 261-286.

Banaia, M. ve Weisberg, J. (2003). "Alienation in State-owned and Private Companies in Russia", Scandinavian Journal of Management, (19): 359–383.

Blauner, R. (1964), "Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry", University of Chicago Press, Chicago.

Bolat, O. İ., Bolat, T., Aytemiz Seymen, O. (2009), "Investigation of Relationship between Empowering Leader Behaviors and Organizational Citizenship Behavior with the Reference of Social Exchange Theory", Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute, 12(21): 215-239.

Bolat, T. ve Bolat, O. İ. (2008), "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(19): 75-94.

Organ, D.W. (1988). Organizational Citizenship Behavior, Lexington, MA: Lexington.

Organ, D.W. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time", Human Performance, (10-2): 85-97.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", Journal of Management, (26): 513- 563.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK, DUYGUSAL ZEKA VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Grv. Nuray MERCAN[1]
Doç. Dr. Kemal DEMIRCI[2]
Yrd. Doç. Dr. Derya ERGUN ÖZLER[3]
Öğr. Grv. Emine OYUR[4]

Özet

İş yaşamında kendini gösteren yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak yalnız iş ortamında etkin olabilmektedir. İş yerindeki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır. Bu kapsamda araştırmada ilk aşamada iş yaşamında yalnızlık kavramı incelenirken sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları incelenmiştir. İkinci aşamada sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk ile algılanan duygusal zeka ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Yapılan çoklu regresyonlarda duygusal zeka ve psikolojik sermaye arttıkça iş yaşamında yalnızlık düzeyinin azaldığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yalnızlık, İş yaşamında yalnızlık, duygusal zeka, psikolojik sermaye

1.SORUNSALI

İnsanlar için iyi bir çalışma ortamını, iş yerinde çalışan insanlara güven duyulan ve onlardan zevk alınan, yapılan işle gurur duyulan yer olarak açıklamaktadır. İş yerinde yalnızlık konusu kavramsallaştırıldığında bireyler, kendilerini yalnız olmanın bir sonucu olarak yalnız hissetmekten çok, sosyal bir ortamda yalnız hissettikleri zaman, yalnızlığı daha yoğun ve acılı bir şekilde yaşarlar. İş yerindeki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır (Wright vd, 2006).

Bireyin diğer insanlara ve kendine ilişkin değerlendirmeleri, bilişsel süreçleri yalnızlık yaşantısının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Eğer birey başkalarına karşı olumsuz bakış açısına sahip ise, birey yakınlık kurduğu anda olumsuz sonuçlarla karşılaşacağına dair kaygılar geliştirmekte ve zamanla kişilerarası

[1] Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu nuraymercan26@gmail.com
[2] Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Bölümü, mkdemirci26@hotmail.com
[3] Dumlupınar Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, deryaergun69@hotmail.com
[4] Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Sosyal Bilimler MYO, oyuremine@hotmail.com

ilişkiden kaçınmaya başlamaktadır. Bu süreç, yalnızlık ile sonuçlanmaktadır (Hamamcı, 2002). Duygusal zekâ düzeyi arttıkça yalnızlık durumunun azaldığı saptanmıştır (Güngörmüş, 2011). Bireyin güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikolojisinin ilgilendiği önemli bir kavram olan 'dayanıklılık', bir maddenin elastik olması ve aslına kolayca dönebilmesi anlamına gelmektedir. Psikolojik olarak sağlam olan bireyler, kendilerini daha az yalnız ve umutsuz olarak tanımlar ve yaşamlarını tehdit edecek davranışlara daha az girerler ve diğer çalışanlara göre iyimser, dışadönük ve yeni yaşantılara açıktır (Güloğlu ve Karaırmak,2012:74). Yalnızlığı yordayan değişkenler psikolojik sermayeyi oluşturan dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik ile yakından ilişkilidir. Yalnızlık ve umut arasında bir ilişkinin bulunduğu ve öz-yeterlik alanlarının yalnızlık ve umut arasındaki ilişkide aracılık etkilerinin bulunduğu ortaya çıkmıştır (Totan ve Kabasakal, 2011).

Araştırma soruları aşağıda verilmektedir:

Çalışanların iş yaşamında yalnızlık düzeyleri nedir?

Çalışanların duygusal zekaları ve psikolojik sermayelerinin sosyal arkadaş yoksunluğu ve duygusal yoksunluk üzerindeki etkileri nelerdir?

2. YÖNTEMİ

Araştırmayı internet üzerinden hazırladığımız http://anketform.com/a/5c3096 linkten ulaşılabilen toplam 103 akademisyen ve öğretmen memur, özel sektör ve diğer çalışanlarından oluşan katılımcılara anket yöntemiyle uygulanmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği) İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması Doğan ve ark. tarafından 2010 yılında yapılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, Çetin ve Şeşen (2010) tarafından Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması ile Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması yapılmıştır. Chan'in (2004 ve 2006) tükenmişlikle duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi incelemede kullandığı, ölçek Aslan ve Özata tarafından 2008 yılında kullanılmıştır. Adı geçen bu ölçeklerden araştırmada yararlanılmıştır.

3. KATKISI

İş yaşamında yalnızlıkla ilgili ülkemiz iş yaşamına yönelik çok fazla araştırma yapılmadığı dikkat çekmekte ve bu alanda araştırmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmada çalışanların yalnızlık düzeylerinin farklı boyutlarda araştırılması, yalnızlık düzeyleri ile algılanan duygusal zeka ve psikolojik sermaye davranış eğilimleri arasındaki ilişkilerin incelenmesiyle çalışan yalnızlığına çözüm olarak pozitif duygular içeren duygusal zeka ve psikolojik sermayenin geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

4. KAPSAMI

Araştırma, iş yaşamında yalnızlık yönelik olarak ele alınmış, çalışan yalnızlığı ile araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik elde edilecek bulgular bu kapsamda tartışılmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanlardan anket yoluyla elde edilen veriler, alt problemlerin çözümlenmesi için gerekli istatistiksel işlemler ve yorumlar yer almaktadır.

5.1.Araştirmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırmayı internet üzerinden hazırladığımız http://anketform.com/a/5c3096 linkten ulaşılabilen toplam 103 akademisyen ve öğretmen memur, özel sektör çalışanlarından oluşan katılımcılara anket yöntemiyle uygulanmıştır.

5.2.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

H1: Ankete katılan çalışanların iş yaşamında yalnızlık boyutundan duygusal yoksunluk ile duygusal zeka ile psikolojik sermaye boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Ankete katılan çalışanların iş yaşamında yalnızlık boyutundan sosyal arkadaş yoksunluğu ile duygusal zeka ile psikolojik sermaye boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

5.3.Anketin Güvenilirliği

Tablo-1: Anketlerin İç Tutarlılığı

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği	16	0,835
Duygusal Zeka Ölçeği	12	0,837
Psikolojik Sermaye Ölçeği	24	0,832

Tablo-2: Araştırmaya Katılanların İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Ortalamaları

Boyutlar	N	Min.	Mak.	Ort.	S.s
Duygusal Yoksunluk	103	1,00	4,56	2,35	,856
Sosyal Arkadaşlık	103	1,00	3,43	1,70	,618

Tablo-2'ye göre yalnızlık ölçeğinin alt boyut puanlarının ortalamaları incelendiğinde, duygusal yoksunluk alt boyut ortalamasının 2,35 sosyal arkadaşlık alt boyut ortalamasının 1,70 puanla daha düşük olduğu görülmektedir.

Duygusal Yoksunluk İle Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

R^2= 14,8 AYARLANMIŞ R^2=11,3 F=2,046 P DEĞERİ=,004

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	β KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
EMPATİK DUYARLILIK	,169	1,112	,269
İYİMSERLİK	-,286	-1,234	,220
DAYANIKLILIK	-,181	-,759	,450
UMUT	-,254	-1,135	,259
ÖZYETERLİLİK	-,220	-,935	,352
POZİTİF DUYGUSAL YÖNETİM	,043	,285	,777
DUYGULARINOLUMLU KULLANIMI	,223	1,154	,251
DUYGUSAL DEĞERLENDİRME	-,240	-1,539	,127

Yapılan Çoklu regresyon analizinde duygusal zeka alt boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif bir ilişki olduğu t sayısında görülmektedir.

Sosyal Arkadaşlık Eksikliği İle Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

R^2= 19,7 AYARLANMIŞ R^2=12,8 F=2,879 P DEĞERİ=,007

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	β KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
EMPATİK DUYARLILIK	,133	1,249	,215
İYİMSERLİK	-,123	-,758	,451
DAYANIKLILIK	-,144	-,859	,393
UMUT	-,104	-,661	,510
ÖZYETERLİLİK	,015	,093	,926
POZİTİF DUYGUSAL YÖNETİM	-,195	-1,854	,067
DUYGULARINOLUMLU KULLANIMI	-,044	-,323	,747
DUYGUSAL DEĞERLENDİRME	-,212	-1,935	,056

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Yapılan çoklu regresyon analizinde duygusal zeka alt boyutları ve psikolojik sermaye ile sosyal arkadaşlık yoksunluğu arasında negatif bir ilişki olduğu t sayısında görülmektedir.

SONUÇ

Araştırma sonucunda katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık açısından düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları anlaşılmıştır. İş yaşamında yalnızlık düzeyinin azaldıkça duygusal zeka ve psikolojik sermayenin arttığı ortaya çıkmıştır. Çalışanların sosyal-duygusal yalnızlıklarına ilişkin bulgular bütün olarak değerlendirildiğinde çalışanların sosyal-duygusal yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bu bulgu daha önce akademisyenlere yönelik olarak yapılan araştırma ile de paraleldir (Mercan, 2012).

KAYNAKÇA

Aslan, Ş. Özata, M. (2008). "Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik Arasındaki ilişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği" Erciyes Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 30, Ocak-Haziran 2008, ss.77-97

Chan, D. W. (2006), "Emotional intelligence and Components of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong", Teaching and Teacher Education, 22, ss. 1042–1054.

Çetin, F. H. Basım, N.(2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması" Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.

Doğan, T. Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması". Anadolu Psikiyatri Dergisi,10, 271 277.

Güloğlu B. Karaırmak Ö (2010). "Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı Ve Psikolojik Sağlamlık" Ege Eğitim Dergisi (11) 2: 73–881

Güngörmüş K. (2012). Hemşirelerin Duygusal Zekâları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı

Hamamcı Z.(2002). Bilişsel Davranışçı Yaklaşımla Bütünleştirilmiş Psikodrama Uygulamasının Kişilerarası İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalar Ve Temel İnançlar Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Mercan, N. Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., Bengül, S. (2012) "İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma" Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 2012 Issn: 1309 -8039 (Online)

Totan, T. Kabasakal, Z. (2011). "İlköğretim Öğrencilerinde Yalnızlık ve Umut Arasındaki İlişkilerde Öz-Yeterlik Alanlarının Aracılık Etkileri",20.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Konya.

Wright S.L, Burt C.D.B., & Strongman, K.T. (2006). "Loneliness in the workplace: Construct Definition and Scale Development". New Zealand Journal of Psychology, 35 (2), 59-68.

15. OTURUM

YILDIRMA

Mobbing ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Etkisi

Aynur TAŞ, Azize ERGENELİ, Aylin AKYOL, Hilal DEMİREL

Cinsiyet Temelinde Yıldırma (Mobbing): Kilis İlinde Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Abdullah SOYSAL, Gözde İNAL, Zehra GÜL

Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi

Belma KEKLİK, Tuba SAYGIN, Nurdan ORAL KARA

İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Senem NART

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

MOBBİNG İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN ETKİSİ

Arş. Gör. Aynur TAŞ[1]
Prof. Dr. Azize ERGENELİ[2]
Arş. Gör. Aylin AKYOL[3]
Hilal DEMİREL[4]

Özet

Bu çalışmada; iş yerinde psikolojik şiddetin, tükenmişlik sendromu üzerindeki etkileri araştırılarak, bu ilişkide örgütsel sessizliğin üstlendiği aracılık rolü incelenmiştir. Literatürde mobbing mağduru çalışanların örgütsel sessizlik eğilimlerinin arttığı yani, mobbing mağdurlarının muhtemel tepkilerinden birinin de "sessizlik" olduğu görülmüştür. Bu makale, örgütsel sessizlik kavramına dikkat çekmeyi ve bu kavramın mobbing ve tükenmişlik ile ilgisini araştırarak katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan yaklaşık 157 akademik ve idari personelden oluşan örneklemi kapsamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Tükenmişlik, Örgütsel Sessizlik

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Çalışma hayatında psikolojik terör ya da mobbing adı verilen kavram, bir ya da birkaç kişi tarafından genelde tek bir kişiye sistematik biçimde uygulanan düşmanca ve etik olmayan iletişim şekli ile kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakmak; devamlı mobbing hareketleri ile kişiyi itilmiş olduğu bir pozisyonda tutmak şeklinde açıklanır. (Leymann, 1996).

Tükenmişlik ise, işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata, insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansıyan bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981). Morrison ve Milliken'e göre örgütsel sessizlik, " İşgörenlerin işlerini ve kurumunu iyileştirmeye yönelik fikir, bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak paylaşmamaları" olarak tanımlanmıştır (Morrison ve Milliken, 2000). Pinder ve Harlos'a göre işgören sessizliği "Değişime katkı sağlayabilecek veya değişimi yönlendirebilecek yeteneği olan insanların, örgütsel durumlara ilişkin konularda, davranışsal, bilişsel veya duygusal değerlendirmeleri hakkındaki samimi düşüncelerini açıklamamaları" olarak tanımlanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001).

[1] Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aynurtas@hacettepe.edu.tr
[2] Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ergeneli@hacettepe.edu.tr
[3] Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aylinakyol@hacettepe.edu.tr
[4] Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hilaldemirel@yahoo.com

Dikmetaş, Top ve Ergin (2011), Sürgevil vd. (2007), Alkan vd. (2011), Filizöz ve Ay (2011), Gül vd. (2011) çalışmalarında mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemişler ve mobbing ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Merecz vd. (2009) ve Winstanley ve Whittington (2002) tarafından yapılan çalışmalarda birden fazla fiziksel şiddete veya fiziksel şiddet tehdidine maruz kalan sağlık çalışanlarının duygusal tükenme düzeyi bu tür davranışlara hiç maruz kalmayan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur (Dursun, 2012). Literatürdeki bu çalışmalara dayanarak hipotez 1 aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

Hipotez 1: Mobbing ile işgörenlerin duygusal tükenme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sessizlik değişkenine yönelik olarak literatürde sınırlı sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen, Gül ve Özcan (2011) araştırmalarında mobbing ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Hipotez 2: Mobbing ile işgörenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tikici vd. (2011), Tahmasebi vd. (2013) yaptıkları çalışmada duygusal tükenme düzeyi ile örgütsel sessizlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Hipotez 3: Duygusal tükenme düzeyi ile işgörenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Bireyin yumuşak başlılık özelliği arttıkça yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyi de artmaktadır (Günel, 2010). Diğer yandan, mobinge maruz kalan bireylerin, mobinge maruz kalmayanlara göre duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olması, sessiz kalmanın mobing ile duygusal tükenme arasında aracı bir rolü olduğunu göstermektedir.

Hipotez 4: Mobbing ile tükenmişlik arasındaki ilişkide işgörenlerin örgütsel sessizlik davranışının aracılık etkisi bulunmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Çalışmanın ana kütlesi Ankara Hacettepe Üniversitesi'nde akademik ve idari personel olarak çalışan 157 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Leymann Psikolojik Terör Envanteri-LIPT (1996), ikinci bölümde Çakıcı'nın Örgütsel Sessizlik ölçeği (2007), üçüncü bölümde ise Maslach Tükenmişlik Envanteri-MBI (1981) kullanılmıştır. Söz konusu ölçekler, 5'li likert tipine göre dizayn edilmiştir. Anket verileri Amos 20.0 ve SPSS 20.0 programlarında analiz edilmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

2.2. Araştırmanın Bulguları ve Hipotez Testleri

Tablo 1: Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

	Standardize Edilmemiş Değer	Standart Hata	β	p
Mobbing / Örgütsel Sessizlik				
M1 / S1	.51 / .93	.07 / .08	.51 / .73	<.001
M2 / S2	.64 / .98	.07 / .08	.65 / .75	<.001
M3 / S3	.57 / .95	.07 / .08	.59 / .72	<.001
M4 / S4	.56 / 1.06	.06 / .07	.64 / .80	<.001
M5 / S5	.56 / 1.09	.07 / .07	.56 / .85	<.001
M6 / S6	.40 / 1.06	.05 / .07	.54 / .83	<.001
M7 / S7	.65 / 1.03	.06 / .08	.68 / .76	<.001
M8 / S8	.71 / .93	.07 / .08	.70 / .73	<.001
M9 / S9	.32 / 1.14	.05 / .07	.48 / .85	<.001
M10 / S10	.11 / 1.00	.02 / 1.00	.30 / .79	<.001
M11 / S11	.15 / 1.13	.03 / .07	.33 / .84	<.001
M12 / S12	.63 / 1.12	.06 / .06	.69 / .87	<.001
M13 / S13	.62 / .39	.06 / .07	.67 / .38	<.001
M14 / S14	.44 / .96	.04 / .07	.68 / .79	<.001
M15 / S15	.60 / .77	.06 / .06	.69 / .74	<.001
M16 / S16	.74 / 1.02	.06 / .07	.75 / .84	<.001
M17 / S17	.77 / 1.00	.07 / .06	.75 / .85	<.001
M18 / S18	.31 / .99	.04 / .06	.53 / .84	<.001
M19 / S19	.26 / .87	.07 / .07	.29 / .75	<.001
M20 / S20	.66 / 1.10	.08 / .06	.57 / .87	<.001
M21	.52	.08	.51	<.001
M22	.24	.05	.34	<.001

(Mobbing: x^2/sd: 1.65, RMSEA: .065, GFI: .85 ; Sessizlik: x^2/sd:1.73,GFI: .85, NFI:.91, CFI:.96, RMSEA:.06)
(Meydan ve Şeşen,2011)

Mobbing ölçeğinde Doğrulayıcı Faktör Analiziyle yapılan iyileştirmeler sonucunda veri setinin modeli desteklediği görülmüştür. Çakıcı tarafından geliştirilen ölçekteki sorulardan ise bireyin sorunlarla ilgili aktarımlarında ne ölçüde sessiz kalmayı tercih ettiğini belirleyen sorular seçilmiştir. Bu ölçekte bireyin iş ve iş yerine ilişkin fikirleri iletmesine dair sorular da vardır. Ancak çalışma ile ilintili olmayan sorular ankete alınmamıştır. Ölçeklerin güvenirlilik oranını gösteren Cronbach's Alpha değerleri: Mobbing: 0.91, Örgütsel Sessizlik: 0.96, Tükenmişlik: 0.91 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	M	SD	1	2	3
1.Mobbing	1.68	.53	1.00		
2.Orgüt. Ses.	2.62	.84	.611**	1.00	
3.Tükenmişlik	2.35	.94	.783**	.615**	1.00

**p<.01

Tablo 3: Basit ve Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	R	R^2	F
Tükenmişlik	Mobbing	**.611**	9.598	***.000***	.611	.373	92.119
Örgüt. Ses.	Mobbing	.783	15.650	***.000***	.783	.612	244.922
Tükenmişlik	Örgüt. Ses.	.615	9.713	***.000***	.615	.378	94.339
Tükenmişlik	Orgüt. Ses.	.354	3.598	***.000***	.649	.421	56.083
	Mobbing	**.333**	3.385	***.001***	.649	.421	56.083

**p<.01

H1, H2, H3 hipotezleri için basit regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3'ten görüldüğü üzere bu hipotezler desteklenmiştir (p<.01). H4 hipotezi için çoklu regresyon uygulanmıştır. Analiz sonucunda bağımlı değişken üzerinde, bağımsız değişkenin etkisinin azalması nedeniyle örgütsel sessizliğin mobbing ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baron ve Kenny, 1986).

3.SONUÇ

Bu çalışmada; iş yerinde psikolojik şiddetin, tükenmişlik sendromu üzerindeki etkileri araştırılarak, bu ilişkide örgütsel sessizliğin üstlendiği aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel sessizliğin mobbing-tükenmişlik düzeyi ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, mobbinge maruz kalan çalışanların sessiz kalmaları tükenmişlik düzeylerini de arttırmaktadır. Sessizliği besleyen ve geliştiren diğer bir faktör de kişilik boyutudur. Örneğin, kişilik özelliklerinden biri olan yumuşak başlılık özelliğine sahip kişilerin genellikle kibar, uyumlu ve alçak gönüllü olmaları yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerini de arttırmaktadır. Örgütlerde sessizlik davranışını anlamak ve kırmak için çalışanlara konuşma fırsatı tanınmalı, olaylar ve durumlar karşısında onların fikirleri alınmalı ve değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Alkan, E., Yıldız, M.S. ve Bakır, M. (2011), "Mobbingin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi", Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, (13-3): 270-280.
- 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): 1173 1182.
- Çakıcı, A. (2008). "Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma". Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (17-1): 117-134.
- Dikmetaş, E. Top, M. Ve Ergin, G. (2011). "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", Türk Psikiyatri Dergisi, (22-3): 137-49.
- Dursun, S. (2012). "İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma İlişkileri Dergisi, (3-1): 105-115.
- Filizöz, B. ve Ay, F.A. (2011), "Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma", e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences, (6-2): 229-241.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2011). "Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (1-2): 107-135.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

- Gül, H., İnce, M. ve Özcan, N. (2011). "The Relationship between Workplace Mobbing and Burnout among Academics at a Turkish University", Research Journal of International Studies, (18): 118-134.
- Günel, Ö.D. (2010), "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12-3): 37-65.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, (5-2): 165-184.
- Maslach, C. Ve Jackson, S.(1981). "The Measurement of Experienced Burnout". Journal of Occupational Behavior, (2):99-113.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H.(2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Morrison, E.W. ve Milliken, F. J. "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in Pluralistic World", The Academy of Management Review, (25-4):706
- Pinder, C. C.ve Harlos, K.P. (2001). "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice", Research in Personnel and Human Resources Management, (20): 331-369.
- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, O.Ö., Gücenmez, S., Budak, G., Budak, G. (2007). "Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (17-1):36-58.
- Tahmasebi, F., Sobhanipour, S.M. ve 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):272-282.
- Tigrel, E. Y. , Kokalan, O. (2009). "Academic Mobbing in Turkey " World Academy of Science, Engineering and Technology, 55.
- Tikici, M., Derin, N. ve Kalkın, G. (25-26 Ekim 2011), Örgütsel Sessizliğin Duygusal Tükenmişliğe Etkisi. 7. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi. İstanbul Kültür Üniversitesi, 253-263. SCENCE AND ACESPONSES TO PERCEIVE

CİNSİYET TEMELİNDE YILDIRMA (MOBBİNG): KİLİS İLİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Abdullah SOYSAL[1]
Yrd. Doç. Dr. Gözde İNAL[2]
Yrd. Doç. Dr. Zehra GÜL[3]

Özet

Bu çalışmada yıldırma (mobbing) davranışlarının cinsiyet temelinde bir farklılık gösterip göstermediği konusu araştırılmıştır. Araştırma verileri Kilis ilinde sağlık alanında faaliyet gösteren kurumların çalışanlarından toplanmıştır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ile 200 sağlık çalışanına Leymann (1996) tarafından geliştirilen Psikolojik Terör Ölçeği anketi uygulanmıştır. Ankette 5'li likert ölçeği kullanılmış ve veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Araştırmada; sağlık çalışanlarının toplamda beş boyutta (sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, çalışanın kendini göstermesine ilişkin saldırılar, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar) cinsiyet temelinde ne derecede yıldırma davranışlarına maruz kaldığı ve yıldırma davranışları açısından birbirilerinden ne derecede ayrıştığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Elde edilen bulgulardan çalışanların cinsiyet temelinde; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmezken, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar boyutunda kısmen anlamlı ve kendini göstermeye yönelik saldırı boyutunda ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, Cinsiyet, Sağlık Çalışanları

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının cinsiyet temelinde yıldırma davranışa ne derecede maruz kaldığı ve yıldırma davranışları açısından birbirilerinden ne derecede ayrıştığını belirleme amacını taşımaktadır.

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Araştırma, Kilis Devlet Hastanesinde, Kilis'te faaliyet gösteren Özel Hastanelerde ve Kilis Sağlık Ocaklarında bir yıl ve daha uzun süredir istihdam edilen sağlık çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplam 200 çalışan üzerinde yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Anket, Leymann (1996) tarafından geliştirilen, Avcı ve Kaya (2010) tarafından uygulanan ve araştırmada da veri olarak

[1] Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F, asoysal2005@hotmail.com
[2] Lefke Avrupa Üniversitesi İ.İ.B.F., g_inal@yahoo.com
[3] Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F., zgul@ksu.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

alınan 5 boyuttan oluşan Psikolojik Terör Ölçeği (PTÖ) anketidir. Anket 5'li likert ölçeği kullanılarak ölçülmüş ve 5 boyutun Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,81 olarak bulgulanmıştır. Tavakol ve Dennick'e (2011: 54) görev bu katsayı kabul edilebilirdir. Araştırmada toplanan veriler SPSS 21.0 paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Test değeri olarak ortanca 3 dikkate alınmıştır. Araştırmada, frekans, faktör analizi ve yıldırma davranışına maruz kalmanın sağlık çalışanının cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmıştır.

ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın sadece Kilis ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi önemli bir kısıt olarak görülebilir. Katılımcıların anket sorularını samimi bir şekilde cevaplandırdıkları varsayılmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Katılımcıların %61.5'inin bayan olduğu, %38.5'inin 28-35 yaş arasında olduğu, %58.5'ini evliler oluşturduğu, %53'ünün 1500 TL ve üzeri bir gelire sahip olduğu, %87.5'inin herhangi bir idari görevde olmadığı, %45.5'inin 1-4yıl arasında kurumlarında görev yaptıkları, %70'inin hemşire, %11'inin doktor, %10,5'inin hizmetli ve %8.5'inin ise hasta bakıcı olarak görev yaptığı belirlenmiştir.

Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular

Cinsiyet Temelinde Sağlık Çalışanlarının Yıldırma Davranışları Algılamalarının Karşılaştırılması

"H1: Sosyal ilişkilere yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir." hipotezi (t=1,73; p (,461)>.05) red edilerek, sosyal ilişkilere yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir. Bu sonucu Ertürk'ün (2013) bulguları da destekler niteliktedir. "H2: İtibara yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir." hipotezi (t=1,43; p (,154)>.05) red edilerek, itibara yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir. "H3: Kendini göstermeye yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir." hipotezi (t=-2,10; p (,045)<.05) kabul edilerek, kendini göstermeye yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu söylenebilir. Bu sonucu Somunoğlu ve diğerlerinin (2013) çalışması da desteklemektedir. "H4: Çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir." hipotezi (t=1,85; p (,101)>.05) red edilerek, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir."H5: Özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir." hipotezi (t=,419; p (,676)>.05) red edilerek, her iki cinsiyetin de özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılara önemsiz derecede maruz kaldıkları söylenebilir.

SONUÇ

Araştırmada yıldırma davranışını temsil eden beş boyut içinden sadece kendini göstermeye yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Bu boyutun aritmetik ortalaması dikkate alındığında erkek çalışanlara göre bayan çalışanların kendini göstermeye yönelik saldırılara (2,56) daha fazla maruz kaldığı ifade edilebilir. Bu durum literatürde yer alan diğer bulguları da (Ofluoğlu ve Somunoğlu (2012), Rodriguez ve diğerleri, (2012), Arpacıoğlu Atman (2012), Komisyon Raporu, (2011), Somunoğlu ve diğerleri (2013), Yıldırım ve Yıldırım (2007), Tetik, (2010), Kingma, (2001), Ünal ve Karaahmet (2008), Carneroa ve diğerleri (2010), Bayrak Kök (2006), Ertürk (2013)) destekler niteliktedir. Bu boyutun ortalamasının test değeri olarak kabul edilen sınırın (3,00) altında kalması kurum ve çalışanlar arası ilişkiler açısından olumlu olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan araştırmada yıldırma davranışının; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bununla birlikte özellikle sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, kendini göstermeye yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar boyutlarında genelde bayanların erkeklere oranla ortalamalarının daha yüksek çıktığı ve dolayısıyla bu boyutlarda erkeklere göre bayanların daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. Bu bağlamda araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde toplam 5 hipotezden sadece 1'i kabul edildiği dikkate alındığında sağlık çalışanları üzerinde yıldırma davranışının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirtilebilir. Bu sonucu; Acar ve Dündar'ın (2008), Gül ve Özcan'ın (2011), Kaya, Ahi ve Tabak'ın (2012), Köse ve Uysal (2010) ve Dikmetaş ve diğerlerinin (2011) çalışmaları desteklemektedir. Bu kapsamda yöneticiler kurumlarında cinsiyetten kaynaklanan yıldırma davranışlarını azaltma konusunda, cinsiyet farklılıklarını dikkate alan politika ve uygulamaları hayata geçirmeleri, adaletli bir yönetim sergilemeleri, çalışanlara yetenek ve performansları kapsamında fırsat tanımaları, çalışanların sosyal ve özel yaşamlarını önemsemeleri, itibarlarını zedeleyecek uygulamalardan uzak durmaları önerilebilir. Bütün bu uygulamalarında yöneticiler cinsiyet algılamasını olumsuzlaştıracak her türlü söz ve davranıştan kaçınmalı ve çalışanlar için de bu süreci birlikte yönetme inancı oluşturmalıdır.

KAYNAKÇA

Akdağ, M.(2011), SPSS'de İstatistiksel Analizler, Malatya

Acar, A.B. ve G. Dündar, (2008), " İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 37, Sayı 2:111-120

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Atman, Ü (2012) 'İşyerinde Psikolojik Terör', Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, Sayı 3, 157-174.

Avcı, U. Ve U. Kaya, (2010), "Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 12, Sayı 2:51-79

Bayrak Kök, Sabahat (2006), "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma", 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Atatürk Üniversitesi İİBF:161-179.

Carneroa, M. A., Martınez, B. ve Sanchez-Mangasc, R. (2010) "Mobbing and its Determinants: The Case Of Spain", Applied Economics, 42: 3777–3787.

Dikmetaş, E. , Top, M. ve Ergin, G. (2011), Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi, Türk Psikiyatri Dergisi, 22: 1-15.

Ertürk, A. (2013) 'Mobbing Behaviour: Victims and Affected', Educational Sciences: Theory and Practice, 13(1): 169-173.

Gül H. ve N. Özcan, (2011), "Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı.2:80-134

Kaya, G. Ahi, B. ve Tabak, H. (2012) 'Primary education teachers' problem: mobbing (Kastamonu province sample)', Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46: 838-842.

Kingma, M. (2011). "Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion", International Nursing Review, 48(3): 129-130.

Komisyon Raporu (2011) 'İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri', TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 6, S. 6

Köse, S. Ve Ş. Uysal, (2010), "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği", Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Dergisi, Cilt 8, Sayı 1:261-276

Leymann, H., (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work, " European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 165-184

Ofluoğlu, G. and Somunoğlu, S.(2012) 'Cases of Mobbing Activities as Commonly Seen in the Healthcare Sector in the World and in Turkey', Hospital Topics, 90(4): 98-103.

Rodríguez, C.C., González, M. A., Roaf, P. L. M., Rodríguez, H. A. G. (2012), Workplace Harassment and Workers' Health: Review of the "Mobbing and Health" Working Groups – Themes and Debates, Social Medicine, 6(4), 264-269.

Somunoğlu, S., Gedik, A., Kurt, D.E., Eygi, G., Gebedek, Ş., İlhan, Y. ve Sağ, Z. (2013), 'Mobbing in Health Sector: Sample of University Hospital', Journal of Health Management, 15(2): 169-175.

Tavakol, M. ve R. Dennick, (2011), "Making Sense of Cronbach's Alpha", International Juornal of Medical Education, 2011; 2:53-55

Tetik, S., (2010), "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 12, Sayı 18:81-89

Ünal, A. ve Karaahmet (2008) 'Mobbing Among Employees in Bursa, Turkey: A Cross Sectional Survey Study', Trakya Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2): 141-15

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

AKADEMİK CAMİANIN ÇİRKİN ÖRDEK YAVRULARI ÖYP'LİLERDE ÖRGÜTSEL DIŞLANMA (OSTRACISM) KAVRAMININ İNCELENMESİ

Yrd. Doç.Dr. Belma KEKLİK [1]
Arş. Gör. Tuba SAYGIN[2]
Arş. Gör. Nurdan ORAL KARA [3]

Özet

Örgütsel dışlanma bir grup ya da bireyin örgütün diğer bir üyesinin faaliyet girişimini, sosyal bakımdan bunu yapmaya uygun olduğu halde, görmezden gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Robinson vd.,2012). Bu araştırmada ÖYP'li araştırma görevlilerinin örgütsel dışlanma ile karşılaşıp karşılaşmadığı araştırılarak, demografik özellikler ile dışlanma arasında bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan ÖYP'li araştırma görevlilerinin genel olarak dışlanma hissetmedikleri ancak maddi olanaklar söz konusu olduğunda ayrımcılık ile karşılaştıkları, kadın ve erkek katılımcılar arasında dışlanma algısı düzeylerinde farklılık olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ostracism, psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma, mobbing, ÖYP.

1. GİRİŞ

İşyerinde mobbing kavramının bir boyutu olan örgütsel dışlanma, bir bireyin diğerleri tarafından görmezden gelindiğini veya dışlandığını hissettiği durum ya da sosyal reddin genel bir süreci olarak tanımlanır (Ferris vd, 2008; Gruter ve Masters, 1989). Örgütsel dışlanma bir ya da daha fazla çalışanın bazı iş arkadaşlarına karşı soğuk davranışlar (kişi odaya girdiğinde odayı terk etmek veya kişinin görmezden gelinmesi buna örnek gösterilebilir) sergileyerek onda istenmediğine dair içsel bir algı oluşturması şeklinde kendini göstermektedir. Örgüt içi dışlanmaya maruz kalan çalışan istenmeyen çalışandır. İstenmeme nedenleri arasında yeni ve bilinmez olması, örgütün kontrol edemediği bir sürecin sonunda çalışanlar arasına katılması, diğerlerinden farklı bir takım özelliklerinin olması gibi faktörler sayılabilir.

Örgütsel Dışlanma Kavramı

Bireylerin grup dışında tutulma durumlarına işaret eden bir diğer kavram olan sosyal dışlanma(social exclusion) ile psikolojik dışlanma (ostracism) kavramlarının aynı olguyu tanımlayıp tanımlamadığı konusu araştırmacılar arasında henüz netleşmemekle birlikte, sosyal dışlanma kavramı; sosyal ihraç veya kabul edilmeme

[1] Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, belmakeklik@sdu.edu.tr
[2] Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, tubasaygn@gmail.com
[3]SüleymanDemirel Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,nurdankarasdu@gmail.com

içeren genel bir süreç (Gruter ve Masters, 1986: 150), bir bireyin kasıtlı olarak görmezden gelinmesi ya da dışlanması (Sommer vd., 2001: 229) olarak ve ayrıca bir bireyin dışlandığına ya da görmezden gelindiğine dair algısı (Ferris vd., 2008: 1348) olarak tanımlanmaktadır. Sosyal dışlanmada bireyler bir noktada dışlanan bireyi istemediklerini, kişinin grup tarafından dışlandığını sözlü olarak veya ima yolu ile dile getirirler (Twenge vd, 2001). Dışlama kavramı ise, birinin konuşmaya başlamak üzere olduğunun görmezden gelinmesi gibi davranışlarla sosyal etkileşimi reddetmeyi içerir (Blackhart vd., 2009: 270). Psikolojik dışlanmaya sebep olan kişiler, birini dışlanmaya maruz bıraktıklarının farkında değillerdir zira bu kişilerle önceden bir iletişim içine girmemişlerdir (Williams, 2007; Aydın 2008). Kişilerin çoğunlukla mağduru dışlamak gibi bir amacı yoktur. Psikolojik dışlanmada, dışlanan bireyde yok sayılma, görmezden gelinme izlenimi uyanmaktadır (Williams vd., 2002) ve birey dışlanma davranışına neden maruz kaldığını bilmemektedir ve çözüm üretememektedir.

Psikolojik dışlanma insanların "ait olma", "kontrol", "benlik değeri" ve "anlamlı varoluş" olarak adlandırılan dört temel gereksinim bakımından tehdit altında hissetmesine sebep olmaktadır (Williams,2007). Ayrıca psikolojik dışlanma yaşayan bireyler ilişkilerinde açık bir olumlu geribildirim alamadıkları için acı hissetmektedirler (Molden vd., 2009). Dışlanmaya uğrayan bireyde oluşan duygular, fiziksel acı niteliğinde bir tür psikolojik acı, fizyolojik uyarılmışlık durumu, olumsuz duygu durum, stres, üzüntü, incinmişlik, anlamsızlık ve öfkedir (Williams vd. 2005, Sommer ve Rubin, 2005; Williams, 2007).

Örgütsel dışlanmaya örnek olarak, işyerinde bir çalışanın yanında, onun davetli olmadığı bir buluşmadan söz edilmesi (Robinson vd., 2001: 203), bir odaya girdiğinde diğerlerinin konuyu değiştirmesi, bir toplantı sırasında bir ya da birkaç birey dışındakilerin aralarında mesajlaşmaları veya diğerlerinin bilmediği bir konu hakkında şakalaşmaları gösterilebilir. Örgütsel dışlanma bir bireyin olumlu kişiler arası ilişkiler/ işle ilgili başarıları/ iş yerinde olumlu itibar kurmak ve sürdürme kabiliyetine ket vuracak şekilde, diğer bireyler veya bir grup tarafından dışlanması, ihraç edilmesi, görmezden gelinmesi (Hitlan vd., 2006:217) olarak tanımlanmaktadır. Robinson ve arkadaşları (2012: 206) örgütsel dışlanmayı, bir grup ya da bireyin örgütün diğer bir üyesinin faaliyet girişimini, sosyal bakımdan bunu yapmaya uygun olduğu halde, görmezden gelmesi olarak tanımlamaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin Örgütsel Psikolojik Dışlanma (ostracism) düzeylerinin belirlenmesi ve dışlanma düzeyleri ile demografik özellikleri arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

2.2. Araştırmanın Evreni ve Veri Toplama Yöntemi

Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde görev yapmakta olan yaklaşık 7000 ÖYP'li araştırma görevlisi bulunmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile sosyal medya (facebook ve twitter) ve e-posta aracılığı ile 750 kişiye anket formu gönderilmiş 55 kişiden geri dönüş alınabilmiştir.

Kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örgütsel psikolojik dışlanma düzeylerini belirlemeye yönelik Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen "Workplace Ostrasicm" ölçeğine, ikinci bölümde demografik sorulara yer verilmiştir. Ankette ayrıca, katılımcıların görüşlerini daha net açıklayabilmeleri amacıyla bir adet açık uçlu soru sorulmuştur.

3. BULGULAR

Anketin güvenirliliğini ölçmek için Cronbach Alpha değeri hesaplanmış, analiz sonucunda, anket verilerinin alpha katsayısı 0,92 bulunmuştur.

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %38,20'si 24-26 yaş, % 43,80'i 27-30 yaşlarında ve %54,50'sinin kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (%52,70) sosyal bilimler alanında çalışmaktadır.

Tablo 3.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		N	(%)	Değişken		N	(%)
Yaş	20-23	6	10,90	Görev Yerinde Çalışma Yılı	1 yıldan az	14	25,50
	24-26	21	38,20		1 yıl	13	23,60
	27-30	24	43,60		2 yıl	18	32,70
	31-34	3	5,50		3 yıl	9	16,40
	35 ve üstü	1	1,80		5 yıl	1	1,80
Cinsiyet	Kadın	30	54,50	Kadro Durumu	Lisanüstü Eğitime başlamamış	5	9,10
	Erkek	25	45,50		Kendi Unv. Y. Lisans	8	14,50
Akademik Çalışma Yılı	1 yıldan az	8	14,50		Kendi Unv. Doktora	10	18,20
	1 yıl	10	18,20		Başka Unv. Y.Lisans	11	20,00
	2 yıl	9	16,40		Başka Unv. Doktora	21	38,20
	3 yıl	23	41,80	Çalışma Alanı	Fen Bilimleri	12	21,80
	4 yıl	3	5,50		Sosyal Bilimler	29	52,70
	5 yıl	2	3,60		Sağlık Bilimleri	8	14,50
					Eğitim Bilimleri	2	3,60
					Diğer	4	7,30

Tablo 3.2. Dışlanma Algısının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

İfadeler		N	Ort.	Ss.	F	P
İşyerinde diğerlerine selam verdiğimde karşılıksız kalır.	Kadın	30	1,46	0,86	5,580	0,022
	Erkek	25	1,20	0,64		
Diğerleri işte benden uzak durur.	Kadın	30	1,70	1,11	8,763	0,005
	Erkek	25	1,28	0,73		
Diğerleri beni dikkate almaz.	Kadın	30	1,86	1,25	4,667	0,035
	Erkek	25	1,40	0,95		
Diğerleri beni konuşmanın dışında bırakırlar.	Kadın	30	1,96	1,32	17,356	0,000
	Erkek	25	1,32	0,74		
Diğerleri benimle konuşmayı istemezler.	Kadın	30	1,66	1,06	15,810	0,000
	Erkek	25	1,16	0,62		
Diğerleri bir çay/kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler.	Kadın	30	1,70	1,11	7,327	0,009
	Erkek	25	1,24	0,87		

Cinsiyet değişkeni açısından dışlanma algısının farklı olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcılar arasında Tablo 3.2'de yer alan 6 soruda anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tüm sorularda kadınların erkeklere oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu dikkat çekicidir.

Yaş, kadro durumu, çalışma alanı, akademik çalışma yılı ve şuan görev yapılan üniversitedeki çalışma yılı gruplarına yapılan One-Way ANOVA analizi sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Katılımcıların dışlanmaya maruz kalmalarını hissetmelerine neden olan bir olayı kısaca anlatmaları istenen açık uçlu soruya 11 kişi (%20) cevap vermiştir. Açık uçlu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde ÖYP'li olmayan araştırma görevlileri ile kendileri arasında görev dağılımında adaletsizlik, çalışılan kurumun maddi olanaklarından (oda, bilgisayar, techizat vb) yararlanmada ayrımcılık, proje vb çalışmalara dahil edilmeme, sürekli kurumdan gidici olduğunun hatırlatılması durumları göze çarpmaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Robinson ve arkadaşları (2012) tarafından, "bir grup ya da bireyin örgütün diğer bir üyesinin faaliyet girişimini, sosyal bakımdan bunu yapmaya uygun olduğu halde, görmezden gelmesi" olarak tanımlanan örgütsel dışlanma kavramı ele alınmıştır. Akademik ortamlarda ÖYP'li araştırma görevlileri hakkında oluşan intiba ve yapılan söylemler üzerine ve aynı zamanda ÖYP'li araştırma görevlilerinin yaşadıkları tecrübeler dikkate alınarak bu kavramın akademik camiada yeri olup olmadığının araştırılması hedeflenmiştir.

Araştırmamızın bulgularında ÖYP'li araştırma görevlilerinin örgütsel dışlanma düzeyi düşük görülmektedir (X=1,5136). Soruların ortalamaları incelendiğinde "kurumun maddi olanaklarından yararlanma" sorusu (X=2,29), "Arkadaşlarım ve hocalarım tarafından sıkça bu kurumdan gideceğime, burada kalıcı olmadığıma dair ima ve/veya direkt konuşmaya maruz bırakılırım" sorusu (X=2,50), "Diğerleri beni görmezden gelir" (x=1,89) sorusu en yüksek ortalamaya sahiptir.

Açık uçlu soruya verilen cevaplarda kurumun kadrolu araştırma görevlileri ile görev dağılımı konusunda maddi olanaklardan yararlanma vb konularda yaşanan eşitsizliğe sıkça vurgu yapılmıştır. Dolayısı ile ÖYP'li araştırma görevlileri üzerinde örgütsel adalet kavramı da yeni bir araştırma konusu olarak önerilebilir.

Araştırmamızın önemi, sosyal psikoloji alanında sıkça çalışılan bir kavram olan psikolojik dışlanma (ostracism) nın örgütsel davranış alanında ele alınıyor olmasından ileri gelmektedir. Yabancı literatürde sıkça çalışılan ostracism kavramının ülkemiz literatüründe de daha çok yer alması faydası olacaktır kanaatindeyiz.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Aydın O. (2008) "Psikolojik Dışlanma Kavramı" 15. Ulusal Psikoloji Kongresi, 3-5 Eylül 2008, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Blackhart G. C., Nelson B. C., Knowles M. L., Baumeister R. F. (2009)"Rejection Elicits Emotional Reactions but Neither Causes Immediate Distress nor Lowers Self-Esteem: A Meta-Analytic Review of 192 Studies on Social Exclusion" Personality and Social Psychology Review: 13: 269-309.

Ferris D. L. Brown D. J. Berry J. W. ve Lian H. (2008) "The development and validation of the Workplace Ostrasicm Scale" The Journal of Applied Psychology, 93: 1348-1366.

Gruter M. ve Masters R. D. (1986) "Ostracism: A Social and biological phenomenon. Ethology and Sociobiology: Elsevier Science Publishing Company.

Hitlan R. T. Clifton R. J. ve DeSoto M. C. (2006) "Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health" North American Journal of Psychology: 8: 217-236.

Molden D. C. Lucas G. M. Gardner W. L., Dean K. ve Knowles M. L. (2009) "Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored" Journal of Personality and Social Psychology, 96, 415-431.

Robinson S. L. O'Reilly J. ve Wang W. (2012) "Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism"Journal of Management: 39: 203-231.

Sommer K. L. Williams K. D. Ciarocco N. J. ve Baumeister R. F. (2001) "When silence speaks louder than words: Explorations into the interpersonel consequences of social ostracism" Basic and Applied Social Psychology: 23: 225-243.

Twenge J. M. Baumeister R. F. Tice D. M. ve Stucke T.S. (2001) "If you can't join them beat them: The effects of social exclusion on antisocial behaviour" Journal of Personality and Social Psychology, 81, 1058-1069.

Williams K. D. Forgas J. P. ve Hippel W. V. (Eds). (2005) "The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection and bullying" New York: Psychology Press.

Williams K. D., Govan C. L., Croker V., Tyanan D., Cruickshank M. ve Lam A. (2002) "Investigations into differences between social- and cyberostracism" Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 6, 65-77.

Williams K.D. (2007) "Ostracism" Annual Review Psychology, 58, 425-452.

İŞ ORTAMINDA ŞİDDET, TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİLERİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Öğr. Senem NART[1]

Özet

Bu çalışma ile sağlık sektörü çalışanlarına yönelik şiddet davranışlarının fiziksel, sözel ve cinsel taciz boyutlarını ortaya koyarak, bu tür şiddet eylemlerine maruz kalmanın veya tanık olmanın çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi üzerine etkilerini belirlemek amaçlanmıştır. Konunun özellikle son yıllarda artan önemi dikkate alınarak, çalışmada Güney Marmara Bölgesinde, dört kamu hastanesinde farklı görevlerde (doktor, hemşire, hasta bakıcı vb.) çalışan toplam 213 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş yerinde şiddet, Tükenmişlik, İş Tatmini

Araştırma Problemi

Bu çalışmanın amacı sağlık kurumlarında çalışanlara yönelik yaşanan sözlü, fiziksel ve cinsel şiddet olaylarının, çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik hisleri üzerinde ki etkilerini incelemektir. Bu çerçevede, " Sağlık çalışanlarının iş yerinde maruz kaldıkları şiddetin onların iş tatmini ve mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisi nedir?" Sorusuna cevap aranmaktadır. Dünya Sağlık Örgütüne (WHO) göre şiddet, fiziksel bir gücün veya baskının kasıtlı olarak bireyin kendisine, başka birine, bir gruba veya topluma yöneltilmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu veya yoksunluk durumun ortaya çıkmasıdır (WHO, 2002). İşyerinde şiddet ise, çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem olarak tanımlanmaktadır (Wiskow, 2003, s7). Sağlık kurumlarında şiddete gelince,"hasta, hasta yakınları ya da diğer herhangi bir bireyden gelen, sağlık çalışanı için risk oluşturan; tehdit davranışı, sözel tehdit, ekonomik istismar, fiziksel saldırı ve cinsel saldırıdan oluşan durum" olarak tanımlanmıştır (WHO, 2002, s.4). İş yerinde şiddet üzerine yapılan bazı çalışmalarda, şiddetin diğer iş yerlerine göre en çok sağlık alanında ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Wells J, ve Bowers L., 2002) Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslar arası Hemşireler Birliği (ICN)'nin 2002 yılı "sağlık sektöründe iş yeri şiddeti " başlıklı ortak raporuna göre sağlık çalışanlarının %50'sinden fazlasının işyerinde şiddete maruz kaldıklarını bildirmektedir. Sağlık alanında hizmet verenler diğer iş alanlarında çalışanlara göre 16 kez da ha fazla saldırıya uğramaktadır. Yine aynı raporda, farklı ülkelerde sağlık çalışanlarına yönelik şiddet oranlarına bakıldığında,

[1] Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, zudesenem@hotmailcom

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

genel olarak çalışanların %3-17'sinin fiziksel, %27-67'sinin sözel, %10-23'ünün psikolojik, %0.7-8'inin cinsel içerikli, %0.8-2.7'sinin etnik şiddete uğradıkları bildirilmiştir (Özcan, v.d.,2011, s.1442-56). Benzer şekilde, 2011 yılında, Türkiye Sağlık Bakanlığı Müsteşarlığı tarafından, 384 kamu hastanesinde yapılan bir çalışmaya göre, hastanenin %79'unda şiddet olaylarının görüldüğü, şiddetin %56'sı sözlü ve fiziksel, %15'i fiziksel, %29'u yalnızca sözlü olarak gerçekleştiği ortaya çıkmıştır (Tosun,2012). İş yerindeki şiddetin çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarda ise, herhangi bir şiddet olayına maruz kalmanın, çalışanların; stres, depresyon, kaygı, tükenme düzeylerinin artması ile beraber iş tatmini, işe bağlılıkta azalma gibi sonuçlara neden olduğu görülmektedir (Aytaç, S.ve Dursun, S, 2011). Bu çalışmada ise, sağlık sektöründe işyeri şiddetinin fiziksel, sözel, duygusal ve cinsel boyutlarını ortaya koyarak, bu tür şiddet eylemlerine maruz kalma ve işyerinde şiddete tanık olmanın çalışanların tükenmişlik ve iş tatmini üzerine etkilerini ortaya koymaktır. Çalışmada, iş görenlerin tükenmişliklerini açıklamada yaygın olarak ele alınan Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen üç boyutlu tükenmişlik modeli kullanılmıştır. Modele göre tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç faktöre ayrılmaktadır. Modele göre tükenmişlik yaşayan çalışanlar, çalışma ortamında karşılaştıkları diğer insanlarla ilişkilerinde kendilerini duygusal yönden aşırı yüklenmiş ve tükenmiş hissetmekte (duygusal tükenme), onlara karşı duyarsız bir biçimde davranmakta (duyarsızlaşma), ve işine karşı kişisel başarı ve yeterlik duygularında azalma (kişisel) gibi belirtiler göstermektedirler (Ergin, 1996).

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma sorusuna cevap bulmak için Birincil Veri Kaynaklarından Anket veri toplama aracı olarak uygun bulunmuştur. Araştırma modelinde yer alan değişkenleri ölçmek üzere literatür taraması sonucu elde edilen ölçekler kullanılarak anket formu tasarlanmıştır. Anket formunda kullanılan ölçekler sırasıyla Aytaç vd. (2009) tarafından Türkçeye çevrilerek revize edilen, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Teşkilatı'nın (WHO) 'İşyeri Şiddeti (Workplace Violence)', Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 'iş tatmini ölçeği' ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen 'Maslach tükenmişlik envanteri' dir. Araştırmanın evreni Türkiye deki Kamu Hastanelerinde görev yapan tüm sağlık çalışanlarıdır ancak ulaşılabilirlik açısından araştırmanın örneklem çerçevesi Güney Marmara Bölgesi olarak belirlenmiştir. Alınan izinler çerçevesinde Uludağ Üniversite Tıp Fakültesi Hastanesi, Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sakarya Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi ve Bandırma Devlet Hastanesinde kolayda örnekleme yöntemi çerçevesinde anket formunu doldurmaya gönüllü olan 213 sağlık çalışanından analiz yapmaya uygun veri elde edilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 32.4'ü hekim, %46.9'u hemşire, %20.7'si diğer sağlık çalışanları (hasta bakıcı, radyolog,

tekniker)'dır. Çalışanların %58.2'i kadın, %41.8'i erkeklerden oluşmakta ve %28.6'sı 18-25, %35.7'i 26-35, %26.3'ü 36-45 %9.4'ü 46-65 yaş aralığında yer almaktadır çalışanların mesleklerindeki kıdemlerine göre dağılımlarına bakıldığında %16'ının 0-1 yıl, %19.7'sinin 2-5 yıl, %25.8'inin 6-10, %23.9'unun 11-20 yıl ve %14.6'ının ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Katkısı

Türkiye de son zamanlarda ciddi bir problem ve tartışma konusu olan sağlık çalışanlarına yönelik şiddet konusu örgütsel davranış perspektifi çerçevesinde ele alınmıştır. Bu çerçevede araştırma modelinde kurgulanan ilişkilerin gerekli analizlerle test edilmesi sonucu elde edilen bulguların hem literatüre katkı sağlaması beklenmektedir hem de söz konusu problemin çözümü için uygulamacılara öneriler getirilebilecektir. Literatürde sağlık çalışanlarına yönelik şiddet, iş tatmini ve duygusal tükenme arasındaki ilişkileri bir bütün olarak ele alan çalışmaların sınırlı olması bu çalışmayı değerli kılmaktadır.

Analiz ve Bulgular

Verilerin çözümlenmesinde ve analizinde SPSS-15 paket programı kullanılmıştır. Kontrol değişkenlerine ilişkin veriler, frekans ve yüzde değerleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Değişkenler grupları arasındaki farkların belirlenebilmesi için de t-Testi yapılmıştır

Tablo 1: Şiddet Türleri ve Şiddete Maruz Kalıp Kalmama Durumu

	Maruz Kalan	Toplam	Tanık Olma	Toplam
Sözel Şiddet	**132 (%62)**	213(%100)	**165(%77.5)**	213(%100)
Fiziksel Şiddet	30 (%14.1)	213(%100)	90(%42.3)	213(%100)
Psikolojik Şiddet	93(%43)	213(%100)	97(%45.5)	213(%100)
Cinsel Şiddet	12(%5.6)	213(%100)	19(%8.9)	213(%100)
Herhangi bir şiddet türü	**146(%68.5)**	213(%100)	**171(%80.3)**	213(%100)

Tablo 1'e göre, katılımcıların %68'si herhangi bir şiddet türüne maruz kalmış, %80'i ise tanık olmuştur. En fazla maruz kalınan (%62) ve tanık olunan (%77.5) şiddet türü sözel şiddettir. Katılımcıların en az oranda maruz kaldıkları (%5.6) ve tanık oldukları (%8.9) saldırı türü ise cinsel şiddet davranışlarıdır.

Tablo 2: Mağdur ve Tanıklar Tarafından Algılanan Saldırgan/Saldırganların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Mağdur tarafından algılanan	Tanıklar tarafından algılanan
Hasta	**%46.5**	**%59.9**
Hasta yakını	%45.1	%62
Hekim	%10.8	%14.1
Hemşire	%8	%17
Hizmetli Personel	%5.6	%7
Teknik Personel	%2.3	%14
İdari Personel	%17.4	%30

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 2'e göre, katılımcılar en fazla %46.5 ile hasta tarafından şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir, bunu %45.1 ile hasta yakınları takip etmektedir. Diğer taraftan katılımcılar en fazla %62 ile hasta yakını tarafından gerçekleştirilen şiddete tanık olduklarını belirtmişlerdir, bunu ise %59.9 ile hastalar takip etmektedir.

Tablo-3 Tükenmişlik Alt Boyutları Açsından Herhangi Bir Şiddete maruz kalma t-Testi Sonuçları

Tükenmişlik Boyutları	Herhangi bir Şiddete							
	Maruz Kalma			Maruz Kalmama				
	N	Ort	S.sapma	N	Ort	S.sapma	t	p
Duygusal Tükenme	146	12.9110	2.15413	67	13.4925	2.04401	-1.895	0.060
Duyarsızlaşma	146	7.2534	1.39981	60	6.6791	1.27832	2.954	0.004
Kişisel Başarı	141	11.7089	1.45715	60	12.2612	1.44694	-2.581	0.011

Tablo-3, herhangi bir şiddet türüne maruz kalıp kalmama durumuna göre, çalışanların tükenme düzeyleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Herhangi bir şiddet türüne maruz kalan çalışanların duyarsızlaşma ve kişisel başarılarında düşme düzeyleri, şiddet olayına maruz kalmayan çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı olmak üzere daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre şiddet yaşayan sağlık çalışanı hastalarına karşı duyarsızlaşmakta ve işinde kendisini başarısız hissetmektedir. Diğer taraftan tükenmenin bir diğer boyutu olan duygusal tükenme ile şiddete maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo-4 İş Tatmini Açsından Herhangi Bir Şiddete Maruz Kalma t-Testi Sonuçları

	Herhangi Bir Şiddete							
	Maruz Kalma			Maruz Kalmama				
	N	Ort	S.sapma	N	Ort	S.sapma	t	p
İş Tatmini	141	7.3938	1.79771	60	8.1418	1.42437	-3.267	0.001

Tablo-3, herhangi bir şiddet türüne maruz kalıp kalmama durumuna göre, çalışanların iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bulgulara sonucunda sağlık çalışanının iş tatminine yönelik algısı açısından şiddete maruz kalan çalışanlar ve şiddete maruz kalmayan çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Buna göre şiddete maruz kalan çalışanın iş tatmini azalmakta, maruz kalmayan çalışanın iş tatmini ise artmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sağlık sektöründe çalışanların uğradıkları şiddetin boyutlarını ortaya koyarak bu tür şiddet eylemlerine maruz kalmanın tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde etkisini

belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, katılımcıların en fazla maruz kaldığı şiddet türünün, % 62 ile sözel şiddet olduğu görülmektedir. Psikolojik şiddete maruz kalanların oranı ise sözel şiddete maruz kalanlara göre daha az olmakla beraber %43 ile azımsanmayacak boyuttadır. Çalışma hayatında şiddet olgusu çalışanların psikolojik ve ruhsal sağlıklarını ve örgüt içinde davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre şiddete maruz kalmanın, çalışanların duyarsızlaşma düzeylerini arttırdığı ve kişisel başarı hislerini düşürdüğü görülmektedir. Duygusal tükenme düzeyine göre yapılan analizlerde ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Diğer taraftan şiddete maruz kalma ve çalışanların iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Buna göre şiddete maruz kalan çalışanın iş tatmininin maruz kalmayan çalışana göre azaldığı belirlenmiştir. Çalışma hayatında şiddet olgusu, bireyleri etkilemekle beraber, örgütler üzerinde de önemli bir etki oluşturmaktadır. Bu nedenle şiddet ile mücadelede kurumsal ve yasal düzenlemelerle beraber, bireysel ve örgütsel düzeydeki mücadelelerde gerçekleştirilmelidir. Buna göre, çalışanlara, ne tür olay veya davranışların şiddet kapsamına girdiği, şiddete maruz kaldıklarında neler yapabileceği ve şiddet olayının bildirilmesinin önemi gibi konularda ilgililere eğitim verilmelidir. Bunun yanı sıra, şiddetle mücadele konusu kurumlar arası karşılıklı işbirliğini gerektirmektedir. Dolayısı ile şiddetin önlenerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması için, başta devlet olmak üzere, işçi ve işveren örgütleri, çeşitli sivil toplum kuruluşları ve çalışanın bağlı olduğu örgüt birlikte hareket etmelidirler. Diğer taraftan araştırmanın Güney Marmara Bölgesinde, dört kamu hastanesinde farklı görevlerde (doktor, hemşire, hasta bakıcı vb.) çalışan toplam 213 kişi üzerinde gerçekleştirilmesi çalışmanın sınırını oluşturmaktadır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Aytaç, S.; Bozkurt, V.; Bayram N. ve Bilgel, N. (2009)."Violence Against Health Workers at a University Hospital in Turkey", Journal Of The World Universities Forum, 2, 35-52.

Brayfield, Arthur H. ve Harold F.Rothe (1951). "An index of Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology, 5: 307-311.

Dursun, S. ve Aytaç, S.(2011). "İş yerinde Şideddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama, TİSK Akademi, 1:8.

Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 2007, 237-254.

Ergin,C.(1996). "Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkiye Sağlık Personeli Normları", 3P Dergisi, 4,1

Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1981) "The Measurement Of Experienced Burnout" Journal Of Occuational Behavior.2, 99-113.

Özcan, N.K ve Bilgin, H. (2011). "Türkiye'de Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Sistematik Derleme", Turkiye Klinikleri J Med Sci 2011;31(6):1442-56.

Tosun,N., 10.10.2012 tarihli TBMM Araştırma Komisyonu Sunumu.

Wells J, Bowers L.(2002). "How Prevalent is Violence Towards Nurses Working in General Hospitals in the UK?" J Adv Nurs 2002;39:230-40.

Wiskow, C. (2003). Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector: Comparison of Major Known National Guidelines and Strategies: United Kingdom, Australia, Sweden, USA [http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WV_Comparison Guidelines.pdf] (11.05.2013).

World Health Organization (2002). World Report on Violence and Health: Summary. http://www.who.int/violence_injuriy_prevention/violence/report(30.06.2010)

16. OTURUM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Rekabet Eden Değerler Modeliyle Örgüt Kültürü İncelemesi: Görgül Bir Araştırma

Aytül Ayşe ÖZDEMİR

Örgüt Kültürünün Takım Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Bilgi Paylaşım Davranışı ile İlişkisi

Canan CEYLAN, Fatma PAKDİL

Toplumsal Kültürün Gençlerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Fırat Üniversitesi Öğrencileri Örneği

Baransel KOÇ, Muhammet DÜŞÜKCAN

Bireycilik-Toplulukçuluk Değerlerinin Başarı Amaç Yönelimlerine Etkisi Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma

Önder SAKAL, İhsan AYTEKİN

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

REKABET EDEN DEĞERLER MODELİYLE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İNCELEMESİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Aytül Ayşe ÖZDEMİR[1]

Özet

Bu çalışmada bir örgütte farklı, birbiriyle çatışan değerlerin var olabileceği görüşü benimsenerek, Türkiye'nin önde gelen ve son dönemdeki yeni politika ve uygulamalarıyla dikkat çeken Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) örgüt kültürü Rekabet Eden Değerler modeliyle incelenmiştir. Bunun için her birim ve unvandan kişilerin yer aldığı anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Klan, bürokrasi, pazar ve girişimcilik olmak üzere toplam dört boyut üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizinde modelin desteklendiği bulunmuştur. İŞKUR'da klan kültürü daha yüksek bulunmuş; bu sonuçların yeni kamu yönetimi anlayışı ve değişim ihtiyacı bağlamındaki etkisi tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Rekabet eden değerler modeli, örgüt kültürü, İŞKUR.

KURAMSAL ÇERÇEVE

1980'li yıllardan beri üzerinde önemle durulan örgüt kültürü, sosyal bir sistem olan örgütün iç dinamiklerini ve başarısını yakından etkileyen bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürü paylaşılan değerlerden, normlardan, varsayımlardan ve inançlardan oluşur (Schein, 1984). Örgüt üyelerinin yarattığı/paylaştığı ve deneyimledikleri temel varsayımlar, zor taklit edildiği ve ikame edildiği, kıymetli ve nadir bulunduğu için kaynak temelli yaklaşımın bir varsayımı olarak örgüte rekabet avantajı kazandırır (Barney, 1991). Örgüt içerisindeki süreçlerin birleştirilmesinde ve dış çevre koşullarına uyum sağlanmasında örgüt kültürü önemli bir araçtır (Denison ve Mishra, 1995).

Rekabet Eden Değerler modelinin örgüt kültürüyle ilgili görgül çalışmalarda desteklenmesi ve geçerli bulunması (Howard, 1998; Lamond, 2003; Denison ve Mishra, 1995), liderlik (Hart ve Quinn, 1993), toplam kalite yönetimi (Sousa-Poza ve diğerleri, 2001) gibi konularda örgüt düzeyinde ve örgütler arasında yapılan analizlerde kullanılması (Kwan ve Walker, 2004) bu modelin bu araştırmada incelenmesinde önemli bir temel olmuştur. Bayazıt ve Koçaş (2010), Türkiye'de örgüt kültürünü tanımlamak için yapılacak çalışmalarda bu modelin kullanılabileceğini yaptıkları çalışmalarıyla desteklemişlerdir.

Modelde dört tip kültür vardır: Klan, bürokrası, girişimci ve pazar tipi.

[1] Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri, aacengiz@anadolu.edu.tr

Bürokrasi kültürü, standart kural ve süreçlerin olduğu, kontrol ve hesap verebilirlik mekanizmalarının başarı için gerekli görüldüğü bir kültür tipidir. Liderler, iyi birer koordinatör ve idarecidir.

Bürokrasi kültüründen tamamen farklı değerleri içeren pazar kültürü iç uyum yerine dış çevreye odaklanan, dış paydaşlarla etkileşimin önemli olduğu, ekonomik piyasa mekanizmasını işletildiği ve rekabet avantajı yaratmak için karlılık, pazar nişlerine sahip olma, sıkı hedefler gibi değerlerin ön planda olduğu kültür tipidir.

Klan kültürü, esneklik ve iç uyum boyutlarında yer alan, ortak değer ve hedeflerin, sadakatin, katılımcılığın esas olduğu bir kültür tipidir. Klan kültüründe temel varsayım çevrenin takım çalışması ve çalışanların güçlendirilmesi ile en iyi şekilde yönetilebileceğidir.

Girişimci kültüründe uyum göstermek, esnek ve yaratıcı olmak önemlidir; dinamik, girişimci ve yaratıcı iş ortamları söz konusudur. Çalışanlar ve yöneticiler risk odaklıdır. Örgütü bir arada tutan değerler, deneyselliğe ve yeniliğe olan bağlılıktır. Değişime hazır olmak ve yeni fırsatları yakalamak önemlidir. Tek ve farklı olanı üretmek ya da sunmak, yeni kaynaklara ulaşmak ve hızlı büyümek bu kültür tipinde öne çıkmaktadır (Cameron ve Quinn, 2006, s.37-45).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Veri Toplama

Ankara'da bulunan İŞKUR Genel Merkezi'ne bağlı toplam 11 farklı Daire Başkanlıklarında çalışan 502 kişi bulunmaktadır. Araştırmacı, kurumdan gerekli izni aldıktan ve Daire Başkanlarını bilgilendirdikten sonra bizzat kendisi Nisan 2013 tarihinde kuruma ziyaretlerde bulunarak anket toplamıştır. Toplam 192 kişi anketleri doldurmuştur; doldurulan anketlerin 161'i araştırmaya dâhil edilebilecek nitelikte bulunmuştur. Katılımcıların kurum içerisindeki tüm çalışanların demografik özelliklerini, unvanlarını ve fonkiyonel birimlerini temsil etmesine dikkat edilmiş ve ankete katılanların dağılımı ile kurum genelindeki dağılımın birbirine yakın olması sağlanmıştır. Katılımcılar arasında 106 kişi 25-39 yaş aralığında olup, erkek çalışanların oranı %60'dır. Katılımcıların %75'i lisans mezunudur; %59.7'sinin kurum içerisindeki çalışma süresi 1 ve 8 yıl arasında değişmektedir. %28'i ise 13 yıl veya üzerinde bu kurumda çalışmaktadır.

Ölçek

Kültürü tanımlamak ve boyutlarını ortaya çıkartmak için Rekabet Eden Değerler Modeli kullanılmıştır. Yapılan araştırmalar bu modelin örgüt kültürünü tanımlamak için kullanılabileceğini göstermektedir (Denison ve Spreitzer, 1991; Howard, 1998). Öney-Yazici ve arkadaşları (2007), Cameron ve Quinn'in 24 soru içeren dört tipolojili kültür modelini Türk inşaat sektöründe kullanmış ve her dört tipolojinin güvenilirliğini yüksek bulmuşlardır. Bayazıt ve Koçaş'ın (2010) Türkçeye çevirdiği ölçek araştırmacılardan izin alınarak bu araştırmada uygulanmıştır. Toplam 16

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

madde, esneklik–kontrol ve iç odaklılık- dış odaklılık olmak üzere iki temel boyutta kültür tiplerini (bürokrasi, klan, girişimci ve pazar tipleri) 4'er madde ile ölçmektedir. Katılımcılar bu maddelerdeki görüşlerin kendi örgütlerini ifade edip etmediğine katılıp katılmadıklarını 5'li Likert ölçeği (5 = "Kesinlikle Katılıyorum"; 1 = "Kesinlikle Katılmıyorum") üzerinden cevaplamışlardır.

Veri Analiz Yöntemi

Verilerin değerlendirilmesinde ölçeğin kuramsal olarak öngörülen modele uyumunu sınamak için AMOS 21.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Rekabet eden değerler modelindeki dörtlü tipolojinin geçerliliğini sınamak için yapılan analizlerde en yüksek olabilirlik kestirim tekniği kullanılmıştır. Modelinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. İlk satırda tek faktörlü modelin, ikinci satırda ise dört faktörlü modelin değerleri görülmektedir. Dört faktörlü modelin tüm maddelerin tek faktöre yüklendiği modele göre veriye daha iyi uyum sağladığı görülmüştür ($\Delta\chi$ 2 (4, N=161) = 48.421, p<0.001). Alternatif uyum endekslerinde de bu iyileşme desteklenmiştir.

Tablo 1: Rekabet Eden Değerler Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları- Model Uyum İstatistikleri

Model	χ 2	Sd	χ 2 /sd	TLI	CFI	RMSEA
1 faktör	301.879	104	2.903	0.87	0.89	0.109
4 faktör	253.458	98	2.536	0.89	0.91	0.098
4 faktör (Doğrulayıcı faktör analizine dayanarak eksiltilmiş bir madde ile)	207.358	84	2.469	0.90	0.92	0.096
4 faktör (Modifikasyon indekslerine dayanarak eksiltilmiş maddeler ile)	177.418	82	2.164	0.93	0.94	0.085

Not: N=161, GFI (Goodness-of-fit index) = Uyum iyiliği indeksi; CFI (Comparative fit index) = Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi; TLI (Tucker-Lewis index) = Tucker-Lewis indeksi; RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) = Kök ortalama kare yaklaşım hatası

Dört faktörlü çözümün faktör yüklenimleri incelendiğinde klan kültür alt ölçeğinde madde 15'in kendi faktörüne anlamlı düzeyde yüklenmediği görülmüştür. Bu madde çıkarıldıktan sonra Cronbach alfa değeri 0.83.5 olarak bulunmuştur. Tablo 1'de görüldüğü üzere madde çıkartılmış haliyle modelin Ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ 2 /sd) 2.47 bulunmuştur. Bu oranın 3'den düşük olması modelin iyi derecede uyumlu olduğunu göstermekle birlikte, 0.08 kabul edilebilir uyum ve 0.05 mükemmel uyum değeri olarak kabul edilen (Brown ve Cudeck,1993; Hair ve diğerleri, 2010) kök ortalama kare hatasının (RMSEA) değeri 0.096 çıkarak modelin zayıf uyum göstermiştir. Buna karşın .1'e yakın olması gereken Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) ve Normlanmamış Uyum Endeksinin (NNFI) Amos programında karşılığı olan Tucker-Lewis Endeksi (TLI) .90'dan yüksek değerler alarak modelin

orta derecede uyumlu olduğunu göstermiştir (Bentler ve Bonett, 1980; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu sonuçlara ilişkin modifikasyon indeksi değerleri incelendiğinde madde 7 ve madde 8 ile madde 10 ve madde 12'nin hata kovaryansları arasında dikkate değer düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu madde çiftleri incelendiğinde ölçekte aynı gizil değişken altında yer aldıkları ve anlamca birbirlerine yakın oldukları gözlemlenmiştir. Modelde gerekli modifikasyon işlemleri yapıldıktan sonra Tablo 1'de görüldüğü üzere χ 2 /sd= 2.16, TLI=0.93, CFI=0.94 ve RMSEA=0.085 bulunmuştur. Modelin uyumu arzu edilen seviyede olmasa da kuramsal modeli desteklediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	Güvenilirlik Cronbach Alfa	Aritmetik ortalama	Toplam	Standart sapma
Bürokratik Kültür	0.75	1.91	307.74	0.72
Pazar Kültürü	0.86	1.82	293.53	0.69
Girişimci Kültür	0.86	1.75	282.29	0.65
Klan Kültürü	0.83	2.12	341.60	0.82

Kurum kültür tipini bulmak için faktör skor tartıları yardımıyla her bir gözlem birimi için faktör skorları hesaplanmıştır. Tablo 2'den de izlenebileceği gibi kurumda klan kültürü yüksek çıkmıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye'deki kamu sektörünün güçlü temsilcilerinden biri olan İŞKUR'un örgüt kültürü rekabet eden değerler modeliyle analiz edilmiştir. Yapılan analizde modelin kuramsal yapıyla tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ardından dört kültür tipinin faktör skorları incelendiğinde İŞKUR'da klan kültürünün yüksek değer aldığı görülmüştür.

Klan kültürü iç odaklılık ve esneklik boyutunda yer almaktadır. Klan kültürü uzun soluklu ve uzun geçmişe sahip örgütlerde ortaya çıkar; mevcut düzeni korumak ve sürdürmek önemlidir. Bu özellikleriyle bakıldığında klan kültürünün yeni kamu yönetimi anlayışının ihtiyaç duyduğu yenilikçilik, girişimcilik, hedef odaklı olmak gibi değerleri karşılamadığı görülmektedir.

İŞKUR, oluşturduğu stratejik planlar çerçevesinde değişimini daha tamamlamamıştır. Mevcut kurum kültürünün değişimi oldukça oldukça fazla zaman ve emek istemektedir. Her şeyden önce değişim ihtiyacı konusunda tepe yönetimin kararlı olması ve değişim ihtiyacının nedenleri konusunda çalışanlarını bilgilendirmesi ve onların desteğini alması çok önemlidir. Tepe yönetimin çalışanlara yetki delege etmesi, güçlendirme yapması ve yenilikçi girişimleri destekleyen bir çalışma anlayışını kuruma egemen kılması gerekir. Burada toplumsal kültürün de yadsınmayacak bir etkisi vardır. Güç aralığının yüksek olması, belirsizlikten

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kaçınılması İŞKUR gibi kamu kurumlarının stratejik planlılarının kağıt üzerinde kalmasına neden olmaktadır.

Bundan sonraki çalışmalarda farklı dinamiklere sahip kamu kurumlarında araştırmalar yapılması faydalı olacaktır. Bu çalışma, İŞKUR'da yeni personel alımlarının olduğu, mevcut iş tanımları ve rol dağılımlarının değiştirildiği, yeni birimlerin oluşturulduğu bir dönemde yapılmıştır. Belli bir süre geçtikten sonra çalışmanın yeniden tekrarlanması ve kültür tipi sonuçlarının karşılaştırılması kuramsal ve uygulama anlamında yeni bakış açıları kazanılmasına neden olabilir.

KAYNAKÇA

Barney, J. (1986). "Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?". Academy of Management Review. (11-3): 656-635.

Bayazıt, M. ve Koçaş, C. (2010). "Örgütsel Kültür ve Pazar Odaklılık Performansı: Kültür Tipi ve Güçlü Kültür Önermelerinin Türkiye'de Testi". Yönetim Araştırmaları Dergisi. (Mart-Ekim):50-75.

Bentler, P. M. ve Bonett, D. G. (1980). "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures". Psychological Bulletin. (88): 588-606.

Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993). "Alternative Ways of Assessing Model Fit". K. A. Bollen ve J. S. Long (Ed.), Testing Structural Equation Models. Newbury Park. CA: Sage Publications.

Cameron, K. ve Quinn, R. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Addison Wesley Longman.

Denison, D.R. ve Mishra, K.A. (1995). "Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness". Organization Science. (6-2): 204-223.

Denison, D.R. ve Spreitzer, G. (1991). "Organizational Culture and Organizational Development: A Competing Values Approach". Research in Organizational Change and Development. (5):1-21.

Hair, J.F., Black, C.W., Babin, J.B. ve Anderson, R.E. (2010). Multivariate Data Analysis, A Global Perspective. New Jersey: Pearson Publications.

Hartr, S.L. ve Quinn, (1993) "Role Executives Play: CEOs, Behavioral Complexity and Firm Performance". Human Relations. (46-5): 543-574.

Howard, L.W. (1998). "Validating The Competing Values Model as a Representation of Organizational Cultures", The International Journal of Organizational Analysis. (6-3):231-250.

Kwan, P ve Walker, A. (2004). "Validating the Competing Values Model as a Representation of Organizational Culture through Inter-Institutional Comparisons". International Journal of Organizational Analysis. (12-1):21 – 37.

Lamond, D. (2003). "The Value of Quinn's Competing Values Model in an Australian Context". Journal of Managerial Psychology. (18): 46-59.

Öney-Yazıcı, E., Giritli, H., Topçu-Ora, G. ve Acar, E. (2007). "Organizational Culture: The Case of Turkish Construction Industry". Engineering, Construction and Architectural Management. (14-6):519-531.

Schein, E.H. (1984). "Coming to a New Awareness of Organizational Culture" , Sloan Management Review. (25-2):3-17.

Souza-Posa, A., Nystrom, H. ve Wiebe, H. (2001). "A Cross-cultural Study of the Differing Effects of Corporate Culture on TQM in Three Countries". International Journal of Quality & Reliability Management. (18-7): 744 – 761.

Tabachnick, G.B. ve Fidell, S.L. (2007). Using Multivariate Statistics. New Jersey: Pearson Publications.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN TAKIM ODAKLI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI VE BİLGİ PAYLAŞIM DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Canan CEYLAN[1]
Prof. Dr. Fatma PAKDİL[2]

Özet

Bu çalışma örgüt (klan) kültürünün takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve bilgi paylaşım davranışıyla ilişkisini incelemeyi ve takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgüt (klan) kültürü ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkide oynadığı aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın görgül araştırma bölümünde imalat işletmelerinde görev yapan 222 beyaz yakalıdan anket yöntemiyle toplanan veriler kullanılmıştır. Bulgular, klan kültürünün takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve bilgi paylaşım davranışı ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca klan kültürü ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkide takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kısmi aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, rekabet eden değerler modeli, bilgi paylaşım davranışı, insan kaynakları yönetimi uygulamaları.

1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Örgüt kültürü, bilgi yönetimi uygulamalarının uzun vadeli başarısında kritik bir role sahiptir (Wang ve Noe, 2010). Bilgi alma ve verme davranışlarını içeren bilgi paylaşım sürecinde ise (Van Den Hooff ve Weenen, 2004) örgüt kültürü önemli bir unsurdur (Örn: De Long ve Fahey, 2000; Göksel ve diğerleri, 2010; Keskin ve diğerleri, 2005). Yönetim yazınında sınırlı sayıda çalışmada farklı örgüt kültürü tiplerinin bilgi paylaşım davranışına etkisi incelenmiştir (Örn: Suppiah ve Sandhu, 2011). Örgüt kültürü ve bilgi paylaşımı ilişkisinin anlaşılması için daha fazla çalışmanın yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Örn: Wang ve Noe, 2010). Diğer yandan kültürle ilgili çalışmalarda örgüt kültürünün insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gelişiminde etkisi olduğu (Örn: Aycan, Kanungo ve Sinha, 1999) ve örgüt kültürünün bilgi paylaşım davranışını dolaylı olarak etkilediği vurgulanmıştır (Örn: Wang ve Noe, 2010). Ancak ilgili yazında klan kültürünün takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarına etkisini ve takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının aracılık etkisini test eden çalışmalara rastlanmamıştır. Bu

[1] Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, İşletme Yönetimi Programı, ccanan@uludag.edu.tr
[2] Başkent Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, fpakdil@baskent.edu.tr

çalışma klan kültürünün takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve bilgi paylaşım davranışıyla ilişkisini incelemeyi ve takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının klan kültürü ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkide oynadığı aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN KATKISI

Bu araştırma, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gelişiminde ve bilgi paylaşım davranışlarının özendirilmesinde örgüt kültürünün oynadığı role ve nedensel ilişkilere ışık tutmaktadır. İş dünyası açısından araştırmanın bulguları; bilgi paylaşımını sağlamak için işbirliği ve takım çalışması gibi değerlere önem veren örgüt kültürü geliştirmenin ve bu kültürle uyumlu insan kaynakları yönetimi uygulamalarını yapılandırmanın önemini ortaya koymaktadır.

3. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Ferris ve diğerlerine (1998) göre insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgüt kültürünün bir tezahürüdür. İşbirliği, iletişim, katılım ve takım çalışmasına önem veren klan kültürü (Cameron ve Quinn, 2006) insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkin bir şekilde uyarlanmasını sağlayabilir (Wei ve diğerleri, 2008). Klan kültürü sosyal bir örgüt ortamı ve sosyal ilişkiler ağı oluşturur (Örn: Eva ve Maria, 2011). Sosyal bir örgüt ortamında takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gelişmesi mümkündür.

Hipotez 1. Klan kültürü ve takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yönetim yazınında işbirliği, iletişim ve katılımın bilgi paylaşımını artırdığı ortaya konmuştur (Örn: Al-Alawi ve diğerleri, 2007; Cabrera ve Cabrera, 2005). Araştırmacılar sosyal sermayenin önemini belirtmiş, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve paylaşılan ortak dilin bilgi paylaşım davranışını artırdığı saptanmıştır (Göksel ve diğerleri, 2010). Sosyal ilişkilere önem veren klan kültürünün ise, bilgi yönetim stratejisinde ve bilginin yayılımında etkili olduğu (Bayazıt ve Koçaş, 2010; Keskin ve diğerleri, 2005) ve bilgi paylaşım davranışını olumlu yönde etkilediği (Örn: Suppiah ve Sandhu, 2011) ortaya konmuştur.

Hipotez 2. Klan kültürü ve bilgi paylaşım davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Örgüt kültürü uygun bir örgüt ortamı oluşturarak bilgi paylaşımını özendirir (Van Den Hoof ve Huysman, 2009). Uygun bir ortamda takım çalışmasına yönelten örgütsel uygulamalarla (Örn: insan kaynakları yönetimi uygulamaları) bilgi paylaşımı artırılabilir (Cabrera ve Cabrera, 2005). Klan kültürü ve takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgüt üyelerini pro-sosyal davranışlara (Örn: bilgi paylaşım davranışı) yöneltebilir (Örn: Cabrera ve diğerleri, 2006; Çetin ve diğerleri, 2012). Özdevecioğlu ve Balcı (2011)'nın belirttiği gibi, uygun bir örgüt iklimiyle pro-sosyal davranışlar sergilenebilir. Bu kapsamda klan kültürüne uyumlu geliştirilen

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

insan kaynakları yönetimi uygulamaları, takım çalışmasına özendiren örgüt ortamı oluşturarak bilgi paylaşım davranışını teşvik edebilir.

Hipotez 3. Klan kültürü ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkide takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kısmi aracılık etkisi vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemi Bursa'da faaliyet gösteren, orta ve büyük ölçekli imalat işletmelerinde görev yapan 235 beyaz yakalıdan oluşmaktadır. 222 kullanılabilir soru formu değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılanların % 66,2'si erkek; % 51'i 1 ila 5 yıl arasında kıdeme sahip; % 74,8'i beyaz yakalı personel ve geri kalanı yöneticidir. Veri toplama sürecinde gizlilik ve anonimlik sözünün verilmiş olması nedeniyle (Podsakoff ve diğerleri, 2003) ve Harman'ın tek-faktör testi (Podsakoff ve Organ, 1986) sonucuna göre ortak yöntem varyansının veri setinde önemli bir sorun oluşturmadığı kabul edilmiştir.

4.2. Ölçüm Araçları

Quinn ve Spreitzer (1991)'in geliştirdiği ve Wei ve diğerleri (2008)'nin uyarladığı klan kültürü ölçeği (C.Alpha=0,77), Lepak ve Snell (2002)'in insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeği (C.Alpha=0,75) ve Van Den Hooff ve Weenen (2004)'in bilgi paylaşım davranışı ölçeği kullanılmıştır. Bilgi paylaşım davranışı endeksi oluşturulmuş, bu endekse çoklu doğrusal bağlantı testi uygulanmış ve sonucun belirtilen sınırlar içinde kalması (VIF < 10; tolerans > 0.20) (Menard 1995; Myers, 1990) nedeniyle problem olmadığı görülmüştür. Kontrol değişkenleri; cinsiyet, çalışma süresi ve kademedir. Ölçeklerin çevirisi İngilizce'den Türkçe'ye çeviri ve Türkçe'den İngilizce'ye geri çeviri yöntemi ile yapılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma verileri SPSS paket programıyla analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve aracılık etkisi incelenmiştir (Baron ve Kenny, 1986).

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları[a]

Değişkenler	Ort.	S.S.	1.	2.	3.	4.	5.
1. Bilgi Paylaşımı	27,405	4,407					
2. Cinsiyet[b]	0,337	0,474	-0,107				
3. Çalışma Süresi	7,430	6,914	0,061	-0,109			
4. Kademe[b]	0,252	0,435	0,038	-0,130	0,157*		
5. Takım Odaklı İKY	3,461	0,636	0,259**	0,045	0,021	0,087	
6. Klan Kültürü	3,349	0,788	0,340**	0,006	0,104	0,038	0,499**

[a] N = 222, *p<0,05; **p<0,01 (iki-yönlü); [b] Kukla değişken.

Regresyon analizi sonucuna göre, klan kültürü ile takım odaklı insan kaynakları uygulamaları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur (β= 0,500; p < 0,001). Bu sonuca göre, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Klan kültürü ile bilgi paylaşım davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur (β= 0,339; p < 0,001). H2 hipotezi kabul edilmiştir. Klan kültürü ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkide takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kısmi aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır. H3 hipotezi kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları örgüt kültürünün insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gelişiminde ve bilgi paylaşım davranışının özendirilmesinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örgüt kültürü ve bilgi paylaşım davranışı ilişkisinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının oynadığı rolü vurgulayarak nedensel ilişkilere ışık tutmaktadır. Araştırma bulgularına dayalı olarak iş dünyasına çeşitli öneriler verilebilir. Ülkemizdeki işletmeler hiyerarşik yapılardan uzaklaşıp işbirliği ve takım çalışması gibi değerlere önem veren örgüt kültürü oluşturmalı, bu kültürle uyumlu insan kaynakları yönetimi uygulamaları geliştirmeli, böylece gönüllü bilgi paylaşımını sağlayan bir örgüt ortamı oluşturmalıdır. Bu çalışmada takım odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kısmi aracılık etkisinin ortaya çıkmasından dolayı, bundan sonra yapılacak araştırmalarda çeşitli değişkenlerin (Örn: bilgi paylaşımında isteklilik ve güven) modele eklenerek etki nedenlerinin incelenmesi önerilmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

Al-Alawi, A.I., N.Y. Al-Marzooqi ve Y. F. Mohammed (2007). "Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors". Journal of Knowledge Management (11:2): 22-42.

Aycan, Z., R.N. Kanungo ve J.B.P. Sinha (1999). "Organizational Culture and Human Resource Management Practices: The Model of Culture Fit". Journal of Cross-Cultural Psychology 30(4): 501-26.

Bayazıt, M. ve C. Koçaş (2010). "Örgütsel Kültür ve Pazar Odaklılık Performansı: "Kültür Tipi" ve "Güçlü Kültür" Önermelerinin Türkiye'de Testi". Yönetim Araştırmaları Dergisi (10:1-2): 35-70.

Cabrera, E.F. ve A. Cabrera (2005). "Fostering Knowledge Sharing through People Management Practices". The International Journal of Human Resource Management (16:5):720-735.

Cabrera, A., W.C. Collins ve J.F. Salgado (2006). "Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing". The International Journal of Human Resource Management (17:2): 245-264.

Cameron, K.S. ve R.E. Quinn (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Çetin, F., H. Şeşen ve H.N. Basım (2012). "Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü". Doğuş Üniversitesi Dergisi (13:2): 197-211.

De Long, D.W. ve L. Fahey (2000). "Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management". The Academy of Management Executive (14:4): 113-127.

Eva, E. ve E. Maria (2011). "Organizational Culture as the Driver of Dense Intra-Organizational Networks" Journal of Competitiveness (2): 28-42.

Göksel, A., B. Aydıntan ve D. Bingöl (2010). "Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış". Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi (65:4): 87-109.

Keskin, H., A. E. Akgün, A. Günsel ve S. Z. İmamoğlu (2005). "The Relationships between Adhocracy and Clan Cultures and Tacit Oriented KM Strategy". Journal of Transnational Management (10:3): 39-53.

Lepak, D.P. ve S.A. Snell (2002). "Examining the Human Resource Architecture: The Relationships among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations". Journal of Management (28): 517-543.

Menard, S.W. (1995). Applied Logistic Regression Analysis. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, Thousand Oaks, CA: Sage.

Myers, R. H. (1990). Classical and Modern Regression with Applications (2nd ed.). Boston MA: Duxbury/Thompson Learning.

Özdevecioğlu, M. ve F.İ. Balcı (2011). "Algılanan İçsellik Statüsünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi". Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (37): 41-64.

Podsakoff, P. M., D. W. Organ (1986). "Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects". Journal of Management (12): 69-82.

Podsakoff, P.M., S.B. MacKenzie, L. Jeong-Yeon ve N.P. Podsakoff (2003)."Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies". Journal of Applied Psychology (88:5): 879-903.

Suppiah, V. ve M.S. Sandhu (2011). "Organisational Culture's Influence on Tacit Knowledge-Sharing Behaviour". Journal of Knowledge Management (15:3): 462-477.

Quinn, R. E., ve G. M. Spreitzer (1991). "The Psychometrics of the Competing Values Culture Instrument and an Analysis of the Impact of Organizational Culture on Quality of Life". Research in Organizational Change and Development (5): 115-142.

Van Den Hooff, B. ve F. De Leeuw Van Weenen (2004). "Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing". Knowledge and Process Management (11):13-24.

Van Den Hoof, B. ve M. Huysman (2009). "Managing Knowledge Sharing: Emergent and Engineering Approaches". Information & Management (46:1): 1-8.

Wang, S. ve R.A. Noe (2010). "Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research". Human Resource Management Review (20:2): 115-131.

Wei, L. Q., J. Liu, Y. Zhang ve R. K. Chiu (2008). "The Role of Corporate Culture in the Process of Strategic Human Resource Management: Evidence from Chinese Enterprises", Human Resource Management. (47): 777-794.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

TOPLUMSAL KÜLTÜRÜN GENÇLERİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNE ETKİSİ: FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ*

Baransel KOÇ[1]
Muhammet DÜŞÜKCAN[2]

GİRİŞ

Ekonomileri ayakta tutan önemli ve dinamik unsurlardan biri ise toplumların sahip oldukları girişimcilerdir. Fırsat ve yenilik kovalayan, yakaladıklarında ilgili riskleri de hesap ederek üretim yapmak üzere üretim faktörlerini birleştiren dinamik bireyler bir toplumda ne kadar fazla ise toplumun gelişmişlik seviyesi de o kadar yüksektir. Girişimcilerin, girişimcilik faaliyetlerini yerine getirirken toplumun değer yargılarının toplamını ifade eden "kültür" den birincil derecede etkilendikleri düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın teorik çerçevesinde yer alan temel kavramlardan birisi de, kültürdür.

Bazı toplumların girişimcilik konusunda gösterdikleri üstün performansa rağmen birçok toplumun aynı performansı gösteremediği bir gerçektir. Bu farkın oluşmasında topluma ait kültürel değerler de önemli ölçüde etkili olmaktadır. Gelişmişlik boyutunda çağın önünde giden toplumlara bakıldığında sahip oldukları girişimci sayısının çok olduğu görülecektir. Aynı paralelde bu toplumların sahip oldukları kültürel değerlerin de girişimciliği destekleyen boyutlarda olduğu söylenebilir.

GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

Girişimcilik; çağımızın, ekonomik ve sosyal açılardan en önemli güçlerinden biridir. Bu derece önemli bir güç haline gelmiş olması girişimci faaliyetlere yönelik ilginin artmasından kaynaklanmaktadır. (Kapu, 2001:126).

Hisrich ve Peters'e göre girişimcilik; ekonomik, psikolojik ve sosyal riskler üstlenmeyi göze alıp zaman ve gayret harcayarak farklı bir değer yaratma sürecidir. Bu süreç sonunda kişisel doyuma ulaşılır. Başka bir ifade ile yeni ve bilinmeyen bilginin yaratılması sürecidir (Ulukan, 2001:7).

Girişimcilik; iş dünyasındaki fırsatları tespit ederek, fırsatların hedeflere, imkanlara ve değerlere uygun olduğunun anlaşıldığı anda kâr, prestij, büyüme, yeniliklere öncü olma vs. amaçları ile riskleri de göze alarak insanlığa faydalı ürün ve hizmetleri üreten aktif, esnek, yaratıcı, hızlı işletmelerin var olması için diğer üretim

* Bu bildiri metni için, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda aynı isimle devam etmekte olan yüksek lisans tez çalışmasından yararlanılmıştır.

[1] Öğr. Gör., Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, bkoc@firat.edu.tr
[2] Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İ.İ.B.F., mdusukcan@firat.edu.tr

faktörlerini belirli bir düzen içinde bir araya getirmek sürecidir (Demirel, 2003;2004;2007;2013).

KÜLTÜR KAVRAMI

Günümüzde kültürle ilgili olarak herkesi tatmin edecek şekilde yapılmış bir tanım bulmak imkansızdır. Sosyal bilimler açısından kültür, teknik bir terimdir ve genellikle bilgi, iman ve adetleri içine alan bir katılım olarak tanımlanır. Bu yaklaşımda kültür, bir yanda bireylerin toplumsal yollarla edindikleri ve toplumsal yollarla ilettikleri bir değer, yargı, inanç, simge davranış ölçütleri düzeninden, diğer yanda da, böylece ortaya çıkan geleneksel davranış kalıplarının simgesel ve maddi ürünlerinden oluşmaktadır.

Kültürel Boyutların Girişimciliğe Etkileri

Kültürün girişimciliğe etkisi konusunda; kültürel farklılaşma kaynağı olan boyutların öne çıkardıkları girişimcilik özellikleri incelenecektir.

Söz konusu boyutların ilki belirsizlikten kaçınma boyutudur. Bu konuda Hofstede'in çalışmasına bakıldığında; Türk insanının belirsizlikten kaçınma ile ilgili olarak yüksek kategoriye girdiği görülecektir (Hofstede, 1980:144). Belirsizliğe karşı toleransı yüksek olan insanlar sahip oldukları; enformasyona ve öğrenmeye önem verme, başkalarına karşı duyarlı olma, hiyerarşiyi önemsememe ve riske karşı yüksek espri gösterme gibi özellikleri ile tipik girişimcilik belirtilerini taşımaktadırlar.

İkinci boyut, güç mesafesi boyutudur. Hofstede'in araştırmasına göre Türk toplumu, Pakistan, Meksika, Fransa, Yugoslavya gibi ülkelerle beraber yüksek derecede güç mesafesini ön plana çıkaran kategoridedir (Hofstede, 1980:147). Yine Hofstede'in çalışması incelendiğinde güç mesafesinin az olduğu Amerika, Kanada, Hollanda, İngiltere gibi ülkelerin gelişmiş olduklarından hareketle, güç mesafesinin az olduğu kültürlerin girişimcilik için uygun ortam yarattıkları söylenebilir (Hofstede, 1980: 149).

Boyutların üçüncüsü ise erillik-dişilik boyutu başka bir ifade ile baskın değerlerdir. Hofstede'e göre Türk toplumu İran, İspanya, Fransa, Portekiz gibi ülkelerle dişilik boyutunun egemen olduğu kategoride görünmektedir (Hofstede, 1980:151). Hofstede'in çalışmasına tekrar baktığımızda eril değerlerin hakim olduğu kültürlerin girişimcilik için olumlu anlam ifade ettiği söylenebilir.

Sıradaki kültürel farklılaşma boyutu bireycilik ve toplumculuk boyutudur. Sargut'a göre Türk toplumu ortaklaşa davranmayı önde tutan bir kültürün ürünüdür (Sargut, 2001:186). Bu kanı Hofstede'in çalışmasıyla desteklenmektedir. Hofstede'in çalışmasına tekrar baktığımızda bireyci değerlerin hakim olduğu toplumlar arasında Amerika, İngiltere, Kanada, Avustralya gibi toplumlar görülmektedir. Buradan hareketle bireyci kültürlere hakim değerler de hatırlandığında; bireyciliğin girişimcilik için olumlu anlam ifade ettiği söylenebilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Bu konuda son olarak bahsedilecek boyut denetim noktası boyutudur. Türk toplumu denetim noktası bağlamında dışsal bir görüntü sergilemektedir. Denetim noktası açısından içseller ve dışsallar arasında girişimcilik konusunda da farklılık vardır. Şöyle ki; içseller başlarına gelenin kendi yaptıklarının sonucuna inanırlar. Başarılı olmaya önem verirler ve bunun için öğrenme, soru sorma ve sorumluluk üstlenme eğilimleri yüksektir. Yenilik ve yaratıcılık içeren çalışmalardan mutlu olurlar (Sargut, 2001:197). Bunlar aynı zamanda başarılı girişimcilerin sahip olmaları gereken önemli özelliklerdendir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma teorik çerçeve ile desteklenmiş bir alan araştırması niteliğindedir. Araştırma kapsamında, Fırat Üniversitesi öğrencileri (2012-2013 dönemi başı itibarıyla 29995 öğrenci) arasından seçilen 490 öğrenciye örnekleme anket uygulamıştır. Ankette kişisel bilgilerin yanı sıra girişimcilik ölçeği (Demirel, 2013) ile toplumsal kültür ölçeği (Demirel, 2003) uygulanmıştır. Ölçeklerde 5'li likert tipi dereceleme kullanılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

Konuya, işletme ve sosyoloji yazınından hareket edilerek; kültür ve girişimcilik etkileşimi çerçevesinde yaklaşılacaktır. Üniversite öğrencilerinin kültürel özellikleri ile girişimcilik hakkındaki düşüncelerinin belirlenmesi, bağımsız değişkenin (kültür) boyutlarının bağımlı değişkenin (girişimcilik) boyutları üzerindeki açıklayıcılığının belirlenmesi ve araştırma değişkenlerine ilişkin skorlar ile demografik özelliklerin karşılaştırılması ile veriler analiz edilecektir. Analiz sonuçları ile araştırma sorusuna cevap verilmeye çalışılacaktır.

BULGULAR

Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Girişimcilik ölçeği, özgün eserle uyumlu olarak 3 faktörlü olarak çıkmıştır [χ2: 12535,823; KMO: 0,834; df: 820; p: 0,000; α: 0,941]. Bu üç faktör toplam varyansın %48,41'ini açıklayabilmektedir.

Kültür ölçeği, yazınla uyumlu olarak 5 faktörlü olarak çıkmıştır [χ2: 4682,147; KMO: 0,718; df: 435; p: 0,000; α: 0,715]. Bu üç faktör toplam varyansın %48,41'ini açıklayabilmektedir.

Değişkenler Arası İlişkiler

Girişimciliğin bağımlı değişken; kültürün boyutlarının bağımsız değişken olduğu regresyon modellerine ilişkin denklemler aşağıda yer almaktadır. Denklemler incelendiğinde kültürün boyutlarının tamamının girişimcilik üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ve söz konusu etkilerin zayıf kabul edilebilecek düzeyde oldukları görülmektedir.

a. Girişimcilik = 3,205 + 0,176*Belirsizlikten Kaçınma [p<0,01; F: 9,931; r: 0,141]
b. Girişimcilik = 2,427 + 0,389*Güç Mesafesi [p<0,01; F: 19,079; r: 0,433]
c. Girişimcilik = 3,905 + 0,05*Erillik [p<0,01; F: 2,093; r: 0,105]
d. Girişimcilik = 4,554 + 0,274*İçsellik [p<0,01; F: 26,804; r: 0,228]
e. Girişimcilik = 3,672 + 0,04*Bireycilik [p<0,01; F: 2,804; r: 0,102]

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bazı toplumların girişimcilik konusunda gösterdikleri üstün performansa rağmen, diğer toplumların aynı performansı gerçekleştiremedikleri görülmektedir. Bu farkın ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerden birisi, topluma ait kültürel değerlerdir. Girişimcilerin, üyesi oldukları toplumun kültüründen etkilenmemeleri düşünülemez. Çünkü, kültürel faktörlerin insanların tutum ve davranışlarını etkileyen önemli unsurlardan birisi olduğu bilinmektedir. Kültürün;"insan davranışları-na parametre oluşturan, soyut ya da somut anlam ifade eden değerlerden oluşan bir bütün" olması, "kültürün bireyi etkileyen bir unsur" olduğuna dair görüşü teyit etmektedir. Girişimciliğe etkisi bakımından güç mesafesinin düşük olduğu kültürlerin girişimcilik için uygun ortam yarattığı söylenebilir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumların girişimciliği motive eden değerleri yaratmadığı bilinmektedir.

Girişimciliğin dominant olması, belirsizliğe olan toleransın yüksekliği ile doğru orantılıdır.

Girişimcilik açısından anlamlı olan sonuç; dişilik ve erillik değerlerinden, erillik değerlerinin baskın olmasıdır. Erkeksi duygular olarak değerlendirilen; saldırganlık, ataklık, kabalık, acımasızlık gibi duyguların bütünleştiği toplumlarda girişimciliğin hayat bulacağına inanılmaktadır.

Toplumculukla ilgili değerler olarak; işbirliği, ortaklaşa davranış, grubu öne çıkarma, grup tarafından denetlenme gibi doğrular sayılabilir. Bireyci kültürlere hakim olan değerler ise bağımsızlık eğilimi, akılcılık gibi girişimcilerin sahip olmaları gereken özelliklerdir. Bireyciliğin baskın olduğu kültürlerde girişimcilerin sayıca fazla olmaları beklenen sonuçtur.

İçsellerin belirsizliğe karşı toleransları da yüksek olur ve katılımcılığı benimserler. İçseller çevreden aldıkları tepkilere kendi davranışlarının sebep olduğuna inanırlar ve ceza almaları halinde bunun sebebini yine kendilerinde arayarak, yanlışlarını düzeltmeye çalışırlar. Dolayısıyla girişimcilik açısından anlamlı olan içselliktir.

Sonuç olarak; güç mesafesinin düşük olması, belirsizliğe olan toleransın yüksek olması, erillik değerlerinin baskın olması, içselliğin ve bireyciliğin hakim olması halinde kültürel ortamın, girişimciliğin ortaya çıkması ve gelişmesi açısından daha uygun olacağı söylenebilir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

DEMİRCAN Nigâr, Girişimcilik ve Girişimcilerin Kişilik Özellikleri, Gebze YTE, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze 2000

DEMİREL, Erkan T., & TİKİCİ, Mehmet (2004). Kültürün Girişimciliğe Etkileri, Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, 2(3), 49 - 58

DEMİREL, Erkan T., (2013). Yaşam Amaçlarının Girişimcilik Düşüncesini Biçimlendirmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (http://www.esosder.com). 12(45), 123-143.

DEMİREL, Erkan T., TİKİCİ, Mehmet, TÜRK, Mevlüt, & AKBIYIK, Nihat (2007). Kültürün Girişimciliğe Etkileri: Malatya Örneği. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım A.Ş.

DEMİREL, Erkan, T. & TİKİCİ, Mehmet. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Beyin Baskınlık Analizi İle Değerlendirilmesi: İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Örneği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (http://www.esosder.com). 9(32), 221 - 253.

İPŞİROĞLU Nazan, Çağdaş Kültürümüz: Olgular-Sorunlar, ÇYDD Yayını, No: 2, Cem Yayınevi, İstanbul 1991

KAPU Hüsnü, Orta ve Güneydoğu Anadolu'da Yaşayan Girişimci/ Yöneticilerin Yaşam ve Girişimcilik Değerleri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bil. Ens. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2001

PHATTAK Arvind, Uuluslararası Yönetim, Çeviri: A.BARANSEL ve T. SOMAY, İstanbul 1990

ULUKAN Cemil, Aile İşletmelerinde Büyüme Süreci, Anadolu Ünv. Sosyal Bil. Ens. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir 2001

HOFSTEDE Geert, Motivation, Leadership and Organizatons: Do American Theories Apply Abroad?, Organizational Dynamics, USA 1980

SARGUT Selami, Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Kitabevi, Ankara 2001

BİREYCİLİK-TOPLULUKÇULUK DEĞERLERİNİN BAŞARI AMAÇ YÖNELİMLERİNE ETKİSİ ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Önder SAKAL[1]
Arş. Gör. İhsan AYTEKİN[2]

Özet

Bu çalışmada, bireycilik-toplulukçuluk boyutları ile başarı amaç yönelimleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma örneklemini Erzincan Üniversitesi ve Kafkas Üniversitesi meslek Yüksekokullarında öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada ölçme aracı olarak INDCOLL ölçeği ve 2x2 Başarı yönelimleri ölçeği kullanılmıştır. Analizler sonunda Dikey toplulukçuluk ile performans yaklaşma değişkeni (r= 0.118 p< 0,05) ve öğrenme yaklaşma değişkeni (r= 0.303 p=0,000) arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Yatay toplulukçuluk boyutu ile öğrenme yaklaşma (r= 0.286 p=0.000) ve öğrenme kaçınma (r= 0.112 p<0.05) boyutları arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Yatay bireycilik boyutu ile performans yaklaşma (r= 0.155 p<0.01) ve öğrenme yaklaşma (r= 0.211 p=0.000) boyutları arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Dikey bireycilik boyutu performans yaklaşma (r= 0.304 p<0.01), öğrenme yaklaşma (r= 0.208 p<0.01), öğrenme kaçınma (r= 0.248 p<0.01) ve performans kaçınma (r= 0.136 p<0.05) boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Başarı amaç yönelimleri, bireycilik, toplulukçuluk, öğrenme amaçları, performans amaçları.

GİRİŞ

Sosyal oyun alanları, muğlak olguların ve belirsizliğin hakim olduğu alanlardır. Moles (2012)'a göre muğlak olgular, belirsiz ilişkiler her şeyden önce, nicel değişkenler arası korelasyonların zayıf olduğu (-.20, -.40, -60) ve değişkenler arası ilişkilerin kesin olmadığı sistemlerdir. Bu nedenle, hayatın belli bir kesitinde kültür boyutları ile belirli değişkenler arasındaki ilişkilere dair görüntülerin tamamını elde etmemiz mümkün olmayabilir. Bu durumda elde edilecek görüntü sınırlı ve korelasyon zayıf olabilir. "Zayıf bir korelasyon, yine de korelasyon yokluğundan başka bir şeydir ve bu da bilimin konusudur, üstelik önemli bir konusudur; çünkü gerçek yaşamın dokusudur." (Moles, 2012). Bu zayıf korelasyonlar hayata gerçek rengini veren ilişkilerdir.

[1] Erzincan Üniversitesi, Refahiye Meslek Yüksekokulu, ondersakal@hotmail.com
[2] Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Fakültesi Örgütsel Davranış Bölümü, ihsanaytekin@gmail.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Bu çalışmada, sözü edilen ilişkilerden biri ele alınmaktadır; bireycilik-toplulukçuluk değerleri ile başarı amaç yönelimleri arasındaki ilişki. "Elde edilmek istenen sonuçların bilişsel temsilleri" olarak amaçlar, bireylerin yaşamlarını örgütlemesinde en önemli bileşenlerden biridir. Bireylerin bir konuyu neden ve hangi amaçla öğrendiklerine işaret eden amaçlar, başarı amaçları olarak sınıflandırılır (Ames, 1992; Archer, 1994; Dweck, 1986; Eliot ve McGregor, 2001) ve literatürde genellikle "öğrenme amaçları" ve "performans amaçları" (Ames ve Archer, 1998) şeklinde iki faktör olarak ele alınır. Başarı amaç yönelimleri, bireylerin başarıyla ilişkili alanlarda duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerini etkiler (Dweck ve Leggett, 1988). Bu nedenle başarı amaç yöneliminin dinamiklerinin anlaşılması önemlidir. Kültürün başarı yönelimleri üzerindeki etkisinin araştırılması, başarı yönelimlerinin dinamiklerinin anlaşılmasında önemli katkı sağlayacaktır. Literatürde kültür ve başarı amaç yönelimleri ilişkisini bireysel düzeyde araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Öğrenme yöneliminin bireycilik ile performans yöneliminin ise, toplulukçuluk ile ilişkili olduğu değerlendirilmekle birlikte bu ampirik olarak desteklenmemiştir. Bu ilişki araştırılarak literatüre bir katkı sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca, motivasyon faktörleri ve eğitim-geliştirme modelleri kültürle bağlantılı olarak farklılık gösterirler. Bu yönüyle, çalışma sayesinde eğitimci ve yöneticilere katkı sağlayacak bilgilerin elde edilmesi hedeflenmektedir.

1. BAŞARI AMAÇ YÖNELİMLERİ

Başarı, yalnızca süreç sonundaki başarıma ilişkin çıktıları veya durumu değerlendirme şeklimizle (yüklemeler) değil, başlangıçta ortaya koyduğumuz hedeflerle de (başarı amaçları) belirlenir (Burger, 2006). Akademik ortamlarda hangi başarı amaçlarının benimsendiğini ifade eden (Ames, 1992) başarı amaç yönelimi, bireylerin öğrenme süreçlerinde bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerini etkileyen (Diener ve Dweck, 1978; Dweck ve Leggett, 1988; Eliot ve Church, 1997) bireysel paradigmaları içeren açıklamalardır. Sosyal-bilişsel motivasyon kuramı (Dweck, 1986; Dweck ve Leggett, 1988), bireyin akademik alandaki davranışsal tepkilerinin amaç yönelimleri ile ilişkili olduğu düşüncesine dayanır. Başarı amaçlarına ilişkin farklı kavram ve sınıflandırmalar bulunmakla birlikte (Dweck ve Leggett, 1988; Nicholls ve diğerleri, 1985; Ames ve Archer, 1998), bu sınıflandırmaların temelindeki kriter aynıdır. Bu kriter, başarımın, bir sonuç mu yoksa farklı dışsal amaçların gerçekleştirilmesi için araç mı olduğuyla ilgilidir (Somuncuoğlu ve Yıldırım, 1999). Bu çalışmada, "öğrenme amaçları" ve "performans amaçları" (Ames ve Archer, 1998) biçiminde kavramsallaştırılan sınıflandırma kullanılacaktır. Öğrenme amaçları, yetkinlik veya yetenek geliştirme ile ilgilidir. Performans amaçları ise, yetenek veya yetkinliğin gösterilmesi/kanıtlanması ile ilgilidir. Başarı güdülenmesi konusunda psikologlar, "başarılı olmak" ve "başarısız olmamak" şeklinde bir ayrıma da işaret ederler. Eliot

ve McGregor (2001), amaçları, istenen sonuçlara ulaşmaya aracılık etme ve olumsuz sonuçlardan uzaklaşmaya yardımcı olma biçiminde değerlendirirler. Bu sınıflandırma "yaklaşma amaçları" ve "kaçınma amaçları" olarak kavramlaştırılır (Eliot ve McGregor, 2001). Öğrenme ve performans amaçları, yaklaşma ve kaçınma biçiminde sınıflandırılarak 2x2 lik başarı amaçları çerçevesi elde edilir (Eliot ve McGregor, 2001). Belli bir konuyu öğrenmeye çalışan öğrenci, bu alanda yetkinlik kazanmak (öğrenme yaklaşma) ya da yetersizlik hissi yaşamamak (öğrenme kaçınma) isteğiyle güdülenebilir. Diğer taraftan performans hedefleyen bir öğrenci, öğrenme süreci sonundaki başarıya bağlı tanınma (performans yaklaşma) ya da başarısızlığa bağlı utanma duygusu gibi olumsuz hisleri yaşamamak (performans kaçınma) isteğiyle güdülenebilir (Burger, 2006). Öğrenciler aynı anda hem öğrenme hem de performans amaçlarına sahip olabilir (Akt.Akın, 2006b; Schraw ve diğerleri, 1995; Pintrich ve Garcia, 1991) ve bir ders için hem içsel hem de dışsal amaçlar benimseyebilir (Akt.Akın, 2006b; Pintrich ve Garcia, 1991).

2. BENLİĞİN KÜLTÜREL KURGULANIŞI VE BİREYCİLİK-TOPLULUKÇULUK

Kültürün çok bilinen tanımlarından biri; "bir insan grubu veya kategorisini, diğer grup veya kategoriden ayıran zihnin kolektif programı veya yazılımı" (Hofstede, 1991) şeklinde ifade edilmektedir. Paylaşılan simgeler ve anlamlar evreni (Sargut, 2010; Kağıtçıbaşı, 2012) olarak kültür; değerler, ritüeller, kahramanlar ve semboller aracılığıyla öğrenilir ve gözlenir. Soyut değerler; inanışlar ve insan davranışlarına yansıyan ve altında yatan dünyanın algılarını içerir. Kültürleri ayırmak ve kültürler arası farklılıkları açıklamak için yapılan kategori önerileri, toplumların çeşitli değerleri ne ölçüde benimsediği temel alınarak yapılır (Barutçugil, 2011). Hofstede (1984), kültürleri kategorileştirmek için dört boyut önermektedir: toplulukçuluk - bireycilik, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik – dişillik. Bu kategorileştirmede boyutlar iki karşıt kutup şeklinde ele alınır. Örneğin; toplulukçuluğa karşı bireycilik. Kültürler arası çalışmaların çoğunda Hofstede'nin bu çalışması temel alınmaktadır. Ancak burada vurgulanması gereken önemli husus; kültürler arası çalışmaların büyük çoğunluğunda bir ülke veya toplumdaki bireylerin tamamının aynı kültürel değerlere sahip olduğu varsayımıdır. Oysa bir ülke veya toplumdaki bireylerin kültürel eğilimleri farklılık gösterebilir (Triandis, 1995). Ayrıca, kültürler değişir ve dinamiktirler. Bu açıdan kültürler arası çalışmaların "aşırı görecelik tuzağına düşme tehlikesi vardır" ve olgudaki farklılaşmayı (ya da farklılaşmama durumunu) gerçekte neyin açıkladığının ortaya konması, "kültürün her şeyi içeren geniş yapısı" (Kağıtçıbaşı, 2012) nedeniyle zor ve sorunludur. Bu nedenle, kültür etkisini ortaya koymak açısından, psikolojik olgularda birey düzeyinde kültürün doğrudan ölçülerek çalışmalar yapılması önemlidir (Wasti ve Erdil, 2007).

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Kültür, birey veya grubun insanı ve evreni "okuma biçimi" ve "gerçekliği inşa ediş biçimi" olarak da ele alınabilir.

Okuma biçimi: Bireyler dünyanın aynı kesitine bakmalarına rağmen görüntüler farklılaşabilir. İnsanların bir kısmı aynı kesiti "rekabet ve güç" gibi kavramlarla tasvir ederken, "ötekiler" ise, "uyum ve dayanışma" kavramlarıyla betimleyebilir. Çünkü insanlar, "dünyayı ona bakmayı öğrendikleri şekilde görürler ".

Gerçekliği İnşa Ediş Biçimi: Bireylerin olgulara ilişkin tanımlamaları, sonuçlara ilişkin yaptıkları yüklemeler farklılık gösterir. Örneğin; başarı, bireyci kültürlerde bireysel başarı olarak ele alınırken, toplulukçu kültürlerde daha çok işbirliği ve grup başarısı olarak tanımlanır. Birey, başarı durumuna ilişkin ortaya çıkan sonuçları dışsal/içsel veya kararlı/kararsız nedenlere yükleyebilir. Toplulukçu bireyler başarıyı, başkalarının yardımına, başarısızlığı ise, yeterince çaba harcanmamasına atfeder. Bireyciler başarıyı, kendi yeteneklerine, başarısızlığı işin zorluğu ve kötü şans gibi dışsal faktörlere atfeder (Triandis, 1994). Bu bakış açısı (paradigma) farklılığı, "benliğin kültürel kurgulanışı" (Kağıtçıbaşı, 2012) ile ilişkilidir. "Bu benlik kurgularından birisi "öteki"ne uzanan, diğeri ise başkalarından "ayrılmış" olan benliktir" (Kağıtçıbaşı, 2012). Benlik kurgusu, kültürün insanların davranış ve tepkilerini biçimlendirmesinde ve bireylerin kendilerini ya da kişiler arası ilişkilerini tanımlama şeklinde temel yöntemdir (Chiao ve Blizinsky, 2010; Markus ve Kitayama, 1991; Triandis, 1995). Birçok kültürel psikolog kültürler çapında benlik kurgusunun başlıca iki tarzı olarak bireycilik ve toplulukçuluğu tanımlamışlar ve bu boyutları kültürler arası psikolojik farklılıkları açıklamak için kullanmışlardır (Kağıtçıbaşı, 2012; Markus ve Kitayama 1991; Triandis, 1995). Bireycilik ve toplulukçuluk, tek bir sürekliliğin iki ayrı ucunda yer alan tek bir boyut değildir. Markus ve Kitayama (1991), bireyin bağımsız ve karşılıklı bağımlı benliği bir arada barındırabileceğini vurgular. Bu boyutlar bağımsız olduğundan bir bireyin bireycilik değerlerinin yüksek olduğunu bilmemiz onun toplulukçuluğu hakkında bize bilgi vermeyebilir. Bireyler her iki boyutta veya birinde baskın varsayımlara veya değerlere sahip olabilir. "Bireycilik-toplulukçuluk eğilimleri bireylerde ya da gruplarda aynı anda ve bir arada görülebilir" (Kağıtçıbaşı, 2012). Farklı durumlarda, değişik hedef gruplara karşı ya da değişik etkileşim amaçlarında bireycilik ya da toplulukçuluk ön plana çıkabilir (Akt.Kağıtçıbaşı, 2012; Ho ve Chiu, 1994; Oyserman ve diğerleri, 2000; Singelis, 1994).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Problemi ve Hipotezler

Bu çalışmada, analiz seviyesi birey düzeyindedir. Bireycilik-Toplulukçuluk, insan grupları veya kategorilerini karşılaştıran sosyolojik bir değişken değil, bireylerarası farklılıkları yöneten psikolojik değişkenlerden biri olarak ele alınmaktadır. Literatürde bireycilik-toplulukçuluk özelliklerinin, bireylerin amaçlarının içeriğini ve

amaç seçimini etkilediği belirtilmektedir. Öğrencilerin bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının, başarı amaç yönelimleri ile ilişkili olması beklenebilir. Öğrenme yöneliminin bireycilik ile performans yöneliminin ise, toplulukçuluk ile ilişkili olduğu değerlendirilmekle birlikte bu ampirik olarak desteklenmemiştir. Çalışma, bu değerlendirmeyi ampirik olarak ele alması yanında; bireycilik ya da toplulukçuluğun başarı yönelimlerinin hepsi ile ilişkili olduğu şeklinde yeni bir bakış açısını ortaya koymaktadır.

Hipotez 1: Dikey ve yatay toplulukçuluk ile performans yaklaşma/kaçınma yönelimleri ilişkilidir.

Hipotez 2: Dikey ve yatay toplulukçuluk ile öğrenme yaklaşma/kaçınma yönelimleri ilişkilidir.

Hipotez 3: Dikey ve yatay bireycilik ile performans yaklaşma/kaçınma yönelimleri ilişkilidir.

Hipotez 4: Dikey ve yatay bireycilik ile öğrenme yaklaşma/kaçınma yönelimleri ilişkilidir.

3.2. Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini Erzincan Üniversitesi ve Kafkas Üniversitesi meslek Yüksekokullarında öğrenim gören 388 öğrenci oluşturmaktadır. Değerlendirmeye elverişli olmayan 45 anket araştırmaya dahil edilmemiş, veri seti 343 anketle oluşturulmuştur. Örnekleme uygulanan anket aracılığı ile oluşturulan veri seti SPSS 19 istatistik paket programında analiz edilmiştir.

3.3. Ölçekler

Araştırmada, bireycilik ve toplulukçuluk değerlerini bireysel düzeyde ölçmek amacıyla, Singelis ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen ve Wasti ve Erdil (2007) tarafından Türkçe geçerliliği sağlanan INDCOL ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bireycilik ve toplulukçuluk boyutlarını, güç mesafesi eklenerek dört boyuta (dikey-yatay bireycilik, dikey-yatay toplulukçuluk) ayrıştırılmış bir yapıda ölçümlemektedir. Her bir maddenin 5'li Likert tipi ölçekle (1=Kesinlikle katılmıyorum - 5=Kesinlikle katılıyorum) yanıtlandığı soru formu (dikey bireycilik (VI) - 10 madde, yatay bireycilik (HI) - 8 madde, dikey toplulukçuluk (VC) - 10 madde, yatay toplulukçuluk (VC) - 9 madde) 37 sorudan oluşmaktadır. Başarı yönelimlerini ölçmek amacıyla, Akın (2006a) tarafından geliştirilen 2X2 Başarı Yönelimleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, başarı yönelimlerini, öğrenme-yaklaşma yönelimi, öğrenme-kaçınma yönelimi, performans-yaklaşma yönelimi ve performans-kaçınma yönelimi şeklinde 4 alt boyutta ölçmektedir. 5'li Likert tipi ölçek (Hiçbir zaman, nadiren, sık sık, genellikle, her zaman), 26 maddeden (PY – 7 madde, PK – 6 madde, ÖY – 8 madde, ÖK – 5 madde) oluşmaktadır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

4. BULGULAR

Örneklemin betimsel istatistiklerinin bir kısmı şöyledir: üniversite, 180 Erzincan Üniversitesi (,525), 163 Kafkas Üniversitesi (,475); sınıflar, 74 1. sınıf normal öğretim (,216), 32 1. sınıf ikinci öğretim (,093), 148 2. sınıf normal öğretim (,431), 89 2. sınıf ikinci öğretim (,260); cinsiyet, 201 erkek (,586), 142 kadın (,414); ikamet ettiği yerleşim birimi, 116 il (,338), 122 ilçe (,356), 25 belde (,073), 80 köy (,233); ailenin aylık ortalama gelir düzeyi, 97 0-750 TL (,283), 129 751-1500 TL (,376), 58 1501-2250 TL (,169), 16 2251-3000 TL (,047), 10 3000 TL üstü (,029), 33 cevapsız (,096). Öğrencilere, "Şu an okuduğunuz bölümle ilgili bir alanda çalışmayı düşünüyor musunuz?" şeklinde sorulan soru ile ilgili frekanslar, 238 evet (,694), 85 kararsızım (,248), 20 hayır (,058) şeklindedir. Yapılan faktör analizi sonucunda iki ana ölçekten de bazı maddeler analiz dışı bırakılarak faktör yapıları desteklenmiştir. Faktörlerin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayıları Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. INDCOLL ve 2x2 Başarı yönelimleri alt ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .611 (VI), .635 (HI), .756 (VC), .772 (HC), .803 (PY), .610 (PK), .722 (ÖY), .680 (ÖK) olarak hesaplanmıştır. BT boyutları ile başarı amaç yönelimleri boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla veri setine korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo-1, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını göstermektedir. Dikey toplulukçuluk ile performans yaklaşma değişkeni (r= 0.118 p< 0,05) ve öğrenme yaklaşma değişkeni (r= 0.303 p=0,000) arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Dikey toplulukçuluk boyutu ile öğrenme kaçınma ve performans kaçınma boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulgulanmamıştır. Yatay toplulukçuluk boyutu ile öğrenme yaklaşma (r= 0.286 p=0.000) ve öğrenme kaçınma (r= 0.112 p<0.05) boyutları arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Yatay toplulukçuluk boyutu ile performans yaklaşma ve performans kaçınma boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır. Yatay bireycilik boyutu ile performans yaklaşma (r= 0.155 p<0.01) ve öğrenme yaklaşma (r= 0.211 p=0.000) boyutları arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Yatay bireycilik boyutu ile öğrenme kaçınma ve performans kaçınma boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulgulanmamıştır. Dikey bireycilik boyutu performans yaklaşma (r= 0.304 p<0.01), öğrenme yaklaşma (r= 0.208 p<0.01), öğrenme kaçınma (r= 0.248 p<0.01) ve performans kaçınma (r= 0.136 p<0.05) boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi bulunmuştur.

Tablo 1: Korelasyonlar

		1	2	3	4	5	6	7	8
Dikey toplulukçuluk	Pearson Correlation	1							
	Sig. (2-tailed)								
Yatay toplulukçuluk	Pearson Correlation	,518**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000							
Yatay bireycilik	Pearson Correlation	,467**	,302**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000						
Dikey bireycilik	Pearson Correlation	,337**	,336**	,352**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000					
Performans yaklaşma	Pearson Correlation	,118*	-,006	,155**	,304**	1			
	Sig. (2-tailed)	,029	,905	,004	,000				
Öğrenme yaklaşma	Pearson Correlation	,303**	,286**	,211**	,208**	,215**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000			
Öğrenme kaçınma	Pearson Correlation	,104	,112*	,071	,248**	,330**	,161**	1	
	Sig. (2-tailed)	,055	,039	,188	,000	,000	,003		
Performans kaçınma	Pearson Correlation	-,086	-,088	-,024	,136*	,277**	-,059	,272**	1
	Sig. (2-tailed)	,110	,103	,655	,011	,000	,273	,000	

*p < 0.05, **p < 0,01

Regresyon analizi sonuçları, bağımsız değişkenlerin performans yaklaşma değişkenindeki varyansı %27.6 oranında istatistiki olarak anlamlı açıkladığını göstermektedir (p<0.01). Diğer regresyon analizi sonuçları, bağımsız değişkenlerin, öğrenme yaklaşma değişkenindeki varyansı %13.4, öğrenme kaçınma değişkenindeki varyansı %8.8, performans kaçınma değişkenindeki varyansı %8.5 oranında istatistiki olarak anlamlı açıkladığını göstermektedir (p<0.01). Öğrencilerin çeşitli değişkenlere göre (üniversite, sınıf, cinsiyet, yaş, ailenin ikamet yeri ve geliri), alt boyut ortalamaları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla farklılık testleri (t-testi, ANOVA) uygulanmıştır. Erzincan Üniversitesi öğrencilerinin dikey toplulukçuluk (Ort=4.46) ve yatay toplulukçuluk (Ort=4.14) puan ortalamaları, Kafkas Üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamalarından (Ort=4.30-Ort=3.99) yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0.05). Kafkas Üniversitesi öğrencilerinin performans yaklaşma puan ortalaması (Ort=3.18), Erzincan Üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamasından (Ort=2.85) istatistiki olarak anlamlı (p<0.01) biçimde yüksektir. Çalışmada ele alınan diğer değişkenlere göre alt boyut skorları arasında anlamlı fark bulgulanmamıştır. INDCOLL ve başarı yönelimleri alt Boyutları skorları şöyledir: dikey toplulukçuluk (EÜort=4.4633, KÜort=4.3055), Yatay toplulukçuluk (EÜort=4.1389, KÜort=3.9902), Yatay bireycilik (EÜort=4.0778, KÜort=4.0593), Dikey bireycilik (EÜort=3.6486, KÜort=3.6350); Performans yaklaşma (EÜort=2.8467, KÜort=3.1767), Öğrenme yaklaşma (EÜort=4.0344, KÜort=4.0380), Öğrenme kaçınma (EÜort=3.2806, KÜort=3.2577), Performans kaçınma (EÜort=2.4806, KÜort=2.6380).

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SONUÇ

Bu çalışmada; korelasyon ve regresyon analizi sonuçları, kültürün başarı yönelimleri değişkenleri ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örnekleme ait bulgular, bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının başarı yönelimlerinin tüm alt boyutları ile ilişkili olduğu şeklindeki değerlendirmemizi büyük oranda destekler niteliktedir. Ayrıca; bulgular, öğrencinin akademik olanla/ortamla ilgili aynı anda farklı amaçlar/stratejiler benimseyebileceği şeklinde yorumlanabilir. Dikey toplulukçuluk ve yatay toplulukçuluk boyutlarının en yüksek korelasyona sahip olduğu değişken öğrenme yaklaşma yönelimidir. Dikey bireycilik ise; tüm başarı yönelimleri ile ilişkili olmakla birlikte en yüksek korelasyona sahip olduğu değişken performans yaklaşma yönelimidir. Burada dikkat çekici bulgu, performans kaçınma yöneliminin, yalnızca dikey bireycilikle korelasyona sahip olmasıdır. Her iki üniversite öğrencilerinin BT skorları arasındaki DT>YT>YB>DB (her iki üniversitenin öğrencilerinin büyük çoğunluğunun doğu kökenli olması yönüyle beklenen bir sıralamadır) ve başarı skorları arasındaki ÖY>ÖK>PY>PK şeklindeki sıralama da dikkat çekicidir. Bu bulgular, toplulukçuluğun öğrenme yönelimi ile bireyciliğin ise; performans yönelimi ile daha fazla ilişkili olduğuna dair ipucu olabilir. Böyle bir değerlendirme, literatürdeki bekleyişten farklıdır. Bu çalışmanın örnekleminin, doğuda bulunan iki üniversitenin öğrencilerinden oluşması, araştırmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Çalışmanın, doğu ve batı üniversitelerinden öğrencilerin oluşturduğu daha büyük örneklemlerde yapılması halinde konu ile ilgili çok önemli sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akın, A. (2006a). "2X2 Başarı Yönelimleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. (12):1-13.

Akın, A. (2006b). Başarı Amaç Oryantasyonları İle Biliş Ötesi Farkındalık, Ebeveyn Tutumları ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ames, C. (1992). "Classrooms: Goals, Structures and Student Motivation". Journal of Educational Psychology. (84-3):261-271.

Ames, C. ve Archer, J. (1988). "Achievement Goals in the Classroom: Students' Learning Strategies and Motivation Processes". Journal of Educational Psychology. (80-3):260-267.

Archer, J. (1994). "Achievement goals as a measure of motivation in university students". Contemporary Educational Psychology. (19):430-446.

Barutçugil, İ. (2011). Kültürler Arası Farklılıkların Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Bektaş, Ç. ve Sakal, Ö. (30 Mayıs-1 Haziran 2013). Bireycilik-Toplulukçuluk Değerlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. 21. Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 660-665.

Burger, J. M. (2006). Kişilik. Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.

Diener, C. ve Dweck, C. (1978). "An Analysis of Learned Help-lessness: Continuous Changes in Performance, Strategy and Achievement Cognitions Following Failure". Journal of Personality and Social Psychology. (36):451-462.

Chiao, J. Y. ve Blizinsky, K. D. (2010). "Culture-gene Coevolution of Individualism-Collectivism and the Serotonin Transporter Gene (5-HTTLPR)". Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences. (277):529-537.

Dweck, C. S. (1986). "Motivational Processes Affecting Learning". American Psychologist. (41-10):1040-1048.

Dweck, C. S. ve Leggett, E. L. (1988). "A Social-cognitive Approach to Motivation and Personality". Psychological Review. (95-2):256-273.

Elliot, A. J. ve Church, M. A. (1997). "A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation". Journal of Educational Psychology. (72):218-232.

Elliot, A. J. (1999). "Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goals". Educational Psychologist. (34):169-189.

Elliot, A.J. ve McGregor, H. (2001). "A 2 × 2 Achievement Goal Framework". Journal of Personality and Social Psychology. (80):501-519.

Hofstede, G. (1984). "Cultural Differences in Management and Planning". Asia Pacific Journal of Management. (1):81-99.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). Benlik Aile ve İnsan Gelişimi (Kültürel Psikoloji). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Li, F. ve Aksoy, L. (2007). "Dimensionality of Individualism-Collectivism and Measurement Equivalence of Triandis and Gelfand Scales". Journal of Business and Psychology. (21-3):313-329.

Markus, H.R. ve Kitayama, S. (1991). "Culture and Self: Implications for Cognition, Emotion and Motivation". Psychological Review. (98-2):224-253.

Moles, A. (2012). Belirsizin Bilimleri-İnsan Bilimleri İçin Yeni Bir Epistemoloji. Çev. Nuri Bilgin. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Nicholls, J. G., Patashnick, M. ve Nolen, S. B. (1985). "Adolescents' theories of education". Journal of Educational Psychology. (77):683-692.

Pintrich, P.R. (2000). "An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research". Contemporary Educational Psychology. (25):92-104.

Sargut, A.S. (2010). Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim. Ankara: İmge Kitabevi.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Singelis, T.M, Triandis, H.C., Bhawuk, D.S. ve Gelfand, M.J. (1995). "Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement". Cross-Cultural Research. (29-3):240-275.

Somuncuoğlu, Y. ve Yıldırım, A. (1999). "Relationships between Achievement Goal Orientations and Use of Learning Strategies". Journal of Educational Research. (92-5):267-278.

Triandis, H.C. (1989). "The Self and Behavior in Differing Cultural Contexts". Psychological Review. (96):506- 520.

Triandis, H.C. (1994). Culture and Social Behavior. New York: McGraw-Hill

Triandis, H.C. (1995). Individualism and Collectivism. Westview Press.

Triandis, H.C. ve Gelfand, M.J. (1998). Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism. Journal of Personality and Social Psychology. (74-1):118-128.

Wasti, A. ve Erdil, S.E. (2007). Bireyci ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi. Yönetim Araştırmaları Dergisi. (7-1):39-66.

17. OTURUM

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞTA PSİKOLOJİK VE SOSYAL SERMAYE

Kişilik Özelliklerinin Sosyal Ağ Oluşumuna Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Kamu Kurumunda Boylamsal Bir Çalışma

Çağdaş Akif KAHRAMAN, Sait GÜRBÜZ, A. Ender TOYDEMİR

Sosyal Sermayenin Örtülü Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranışa Etkisi

Dursun BİNGÖL, Ercan TURGUT

Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü

Şevki ÖZGENER, Özgür DEMİRTAŞ, Seher ULU

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SOSYAL AĞ OLUŞUMUNA ETKİSİNDE SOSYAL SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ: BİR KAMU KURUMUNDA BOYLAMSAL BİR ÇALIŞMA

Çağdaş Akif KAHRAMAN[1]
Sait GÜRBÜZ[2]
A.Ender TOYDEMİR[3]

Özet

Sosyal ağ düzeneğindeki aktörlerin aralarındaki bağların gücüne ve aktörün konumuna nelerin etki ettiği, aktörlerin istenilen konumlara nasıl yerleştiği; yani aktörün ağ düzeneğindeki konumuna etki eden öncüllerle ilgili kuramsal ve uygulamalı olarak yapılmış pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma, kişilik özelliklerinin bireyin sosyal ağ düzeneğindeki merkeziliğine ve yapısal boşluğuna etkisini ve bu etkileşimde bireyin sosyal sermayesinin aracılık rolünü araştırmaktadır. Çalışma, bir kamu kurumunda çeşitli personel temin ve seçim aşamalarını tamamlayıp, daha önce birbirlerini tanımayan ve ilk defa bir araya gelen 85 kişilik bir grup oluşturmaktadır. Kişilik özelliklerini ölçmek için Benet, Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri (BFKÖ), Sosyal sermayeyi ölçmek için Chen vd. (2009) tarafından geliştirilen kişisel sosyal sermaye ölçeği ve sosyal ağ analizleri için de öğrencilerin isimlerinden oluşturulmuş sosyal ağ analizi anketi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan sosyal sermaye ölçeğinin Türkçe'ye çevirisi de yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal ağlar, sosyal sermaye, kişilik.

1. GİRİŞ

Sosyal ağ düzeneğindeki aktörlerin aralarındaki bağların gücünün ve aktörün konumunun sonuçlarını, nelere etki edebileceği ve aktöre sağlayacağı faydalarla ilgili yazında birçok kuramsal ve görgül araştırma bulunmaktadır (Wehrli, 2008). Ancak ağ düzeneğindeki bireylerin oluşturduğu bağlara ve ağ düzeneğindeki konumuna nelerin etki ettiği, aktörlerin istenilen konumlara nasıl yerleştiği; yani aktörün ağ düzeneğindeki konumuna etki eden öncüllerle ilgili pek fazla görgül çalışma bulunmamaktadır (Klein vd., 2004; Wehrli, 2008). Bu konuda yapılan sınırlı sayıda araştırmalarda ise mekansal yakınlık, yaş, ırk, cinsiyet, din, değerler, eğitim, meslek gibi kişisel özelliklerin sosyal ağ oluşumuna ve aktörün ağ düzeneğindeki konumuna etki ettiği belirlenmiştir (McPherson vd., 2001; Vodosek, 2003). Bireyin

[1] Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, cakahraman@gmail.com
[2] Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, sgurbuz@kho.edu.tr
[3] Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, aetoydemir@kho.edu.tr

sosyal ağ oluşturması ve ağdaki konumuna etki eden faktörlerin araştırıldığı sınırlı sayıdaki çalışmalarda (Klein vd., 2004; Vodosek, 2003; Asendorpf ve Wilpers, 1998) kişiliğin bazı boyutlarının bireyin ağ düzeneğindeki konumuna ve ağ düzeneğinde oluşturacakları bağların gücüne etki ettiği tespit edilmiştir. Vodosek (2003) ayrıca, kişilik özelliklerinin sosyal ağ düzeneklerindeki ilişkilerin şekillenmesine nasıl etki ettiği araştırılırken, bireylerin sosyal sermaye oluşturma çabalarının ağ düzeneğinden etkilenip etkilenmediğinin de göz ardı edilmemesi gerektiğini ve kişiliğin bireyin faydalı sosyal sermayesini artırmasında önemli bir etken olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma, aktörün sosyal ağ düzeneğindeki yerinin oluşmasında kişiliğin bir öncül olup olmadığının ve etkileşimin nasıl oluştuğunun belirlenmesini; kişiliğin aktörün merkeziliğine ve aracılık rolüne etki edip etmediğini belirleyerek, sosyal sermayenin bu etkileşime aracılık edip etmediğinin belirlenmesini ve bu konuda sınırlı sayıda çalışma bulunan sosyal ağ yazınına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada ayrıca, kullanılan ölçüm araçlarından Sosyal Sermaye Ölçeği (Chen vd.,2009)'nin de Türkçe'ye çevirisi ve uyarlaması da yapılacaktır.

2. SOSYAL SERMAYE KAVRAMI

Sosyal sermaye, sosyal bilimlerde 1980'lerden sonra araştırmalara konu olan kavramlardan biridir (Lin, 2008: 3). Sosyal sermaye kavramını ilk olarak kullanan Loury (1977), sosyal sermaye kavramını "aile ve toplumsal sosyal örgütlerin doğasında olan, çocukların ve gençlerin bilişsel ve sosyal gelişimi için kullanışlı olan kaynaklar bütünü" (Loury, 1977'den aktaran Coleman,1990: 300) şeklinde tanımlamaktadır. Sosyal sermaye, aktörün çevresinde etkileşimde olduğu diğer aktörlerle olan ilişkilerinden kaynaklanan sermayesidir (Burt 1998). Bourdieu (1986)'ya göre sosyal sermaye, aktörün sosyal bağlantılarından oluşan ilişki ağında bulunan ve belli durumlarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilecek mevcut ve potansiyel kaynakların toplamıdır (s. 243,248).

3. SOSYAL AĞ KURAMLARI

Sosyal ağlar, fiziksel olarak ulaşılabilecek yerden daha fazlasına ulaşmayı sağlayan, aktörler arasındaki güçlü veya zayıf bağlarla kurulu olan düzeneklerdir (Rangan, 2000: 822-823). Uzzi ve Lanchester (2004: 320) sosyal ağdaki ilişkileri yerleşik ve kol mesafesi olarak gruplandırmaktadır. Bu gruplamaya göre aktörler arasındaki ortak normları paylaşan, güvene dayalı yakın ilişkilere yerleşik ilişkiler, piyasa ilişkileri de denilen aktörler arasında sosyal ilişki olmayan ilişkiler de kol mesafesi ilişkiler olarak adlandırılmaktadır. Granovetter (1983)'e göre zayıf bağları az olan bir kimse sosyal sistemin kendisine uzak olan kesimlerindeki bilgiye ulaşamayacak, sadece kendi yakın arkadaşlarındaki bilgiyle yetinmek zorunda kalacağından son bilgilerden haberdar olamayacak ve bu durumda birçok avantajı ve fırsatı kaçıracaktır (s.203). Coleman (1988, 1990) ise zayıf bağların aksine güçlü bağlarla

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

bağlı aktörlerden oluşan kapalı ağ düzeneklerinde bilgiye daha kolay erişilebileceğinden ve aktörler arasındaki güven daha fazla olacağından sosyal sermaye kazanımı daha fazla olacağını belirtmiştir. Yapısal boşluklar kuramına göre sosyal sermaye, sosyal yapıda birbirlerine bağlı olmayan aktörler arasında kurulan aracı rolü sayesinde elde edilen bilgi ve kontrol avantajıdır (Burt, 1997: 340). Yapısal boşluklar kuramına göre sosyal sermayenin kaynağı, bir sosyal ağ düzeneğinde çeşitli bilgilere sahip ancak aralarında ilişki olmayan grupların arasında bulunan aracılık fırsatlarıdır (Gargiuli ve Benassi, 2000: 184).

4. KİŞİLİK

Kişilikle ilgili yapılan tanımlardan en yaygın olarak kullanılanı şöyledir: "Çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyondur"(Allport, 1937'den aktaran Robins ve Judge, 2012). Bu tanım, kişiliğin oluşmasında hem kalıtım yoluyla aktarılan özelliklerinin hem de çevresel etmenlerin etkili olduğunu belirtmektedir. Tarihsel süreçte kişilikle ilgili birçok faktör belirlenmiş olsa da günümüzde genel olarak kabul gören 5 faktörlü yapısı "uyumluluk (agreeableness)", "dışadönüklük (extraversion)", "nevrotiklik (neuroticism)", "özdisiplin (conscientiousness)" ve "gelişime açıklık (openness)" boyutlarını içermektedir (Digman, 1990; Costa ve McCrae, 1995).

5. SOSYAL AĞLAR VE KİŞİLİK

Geleneksel sosyal ağ araştırmalarında, yapılan çalışmaların genelde odak noktası sosyal ağ düzeneğinin sonuçları ve bireyin davranışlarının ağdaki konumuna etkisi üzerinedir (Wehrli, 2008). Genel olarak mekansal yakınlığın ve yaş, ırk, cinsiyet, din, değerler, eğitim, meslek gibi kişisel özelliklerinin sosyal ağ oluşumuna etki eden en önemli etkenler olduğunu kabul edilmektedir (McPherson vd., 2001). Son yıllarda kişilik özellikleri ile aktörün sosyal ağ düzeneğindeki konumu arasındaki ilişki ilgi çeken çalışma alanlarından olmuştur (Wehrli, 2008). Kişilik özellikleri aktörün sosyalleşmesine etki ettiğinden dışadönük ve açık bireylerin daha kolay arkadaşlıklar kurmaları, daha kolay sosyal ağ oluşturmalarına; bunun tersi olarak da nevrotikliği yüksek bireylerin daha zor ilişki kurmasından dolayı sosyal ağ oluşturmada zorlanmalarına neden olabilmektedir (Wehrli, 2008). Dışadönük bireylerin tanımadığı diğer bireylere daha kolay yaklaşabilmesi, ilişki başlatabilmesinden dolayı daha çok sosyal ilişki kurmaları beklenmektedir (Wehrli, 2008). Uyumlu bireyler de benzer şekilde sosyal ilişkilere daha yatkındırlar ve kaliteli ilişkiler kurmaktadırlar(Wehrli, 2008). Bireyin kişilik özelliklerinin sosyal ağ oluşturmasına ve ağ düzeneğindeki konumuna ilişkin yazında az sayıda da olsa bazı çalışmalara rastlanılmaktadır. Bu çalışmalardan Klein vd. (2004) kişiliğin arkadaşlık ağının merkeziliğine etkilerini araştırdıkları çalışmada, açıklığın ve nevrotikliğin kişinin arkadaş ağının merkezinde olmasına negatif, uyumluluğun ise pozitif etki

ettiği tespit edilmiştir. Vodosek (2003) de kişiliğin, bireyin içerisinde olduğu ağ düzeneğinde oluşturduğu güçlü, zayıf ve negatif bağlara olan etkisini araştırdığı çalışmasında dışadönüklüğün güçlü ve pozitif yönlü olacak şekilde kuvvetli bağ oluşturmaya, öz disiplinin ise zayıf negatif yönlü olacak şekilde negatif bağ oluşturmaya etki ettiğini belirlemiştir. Asendorpf ve Wilpers (1998)'de benzer şekilde dışadönüklüğün ve ilişki sıklığının sosyal ağ oluşumuna etki ettiğini belirlemişlerdir. Sosyal ağ oluşumunda dışadönüklüğün önemli bir rol oynadığı ve dışadönük bireylerin sosyal ağ düzeneğinin merkezinde yer aldıkları söylenebilir. (Wehrli, 2008). Kişiliğin bireyin ağ düzeneğindeki konumuna etkisi ve sosyal sermayesinin bu etkileşimdeki muhtemel aracı rolü ile ilgili olarak, bu güne kadar yapılan kuramsal ve uygulamalı araştırmalar ışığında aşağıdaki hipotezler türetilmiştir.

H1: Uyumluluğun kişinin sosyal ağ düzeneğindeki merkeziliğine etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır. H2: Uyumluluğun kişinin sosyal ağ düzeneğindeki aracı rolüne etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır. H3: Dışadönüklüğün kişinin sosyal ağ düzeneğindeki merkeziliğine etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır. H4: Dışadönüklüğün kişinin sosyal ağ düzeneğindeki aracı rolüne etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır. H5: Nevrotikliğin kişinin sosyal ağ düzeneğindeki merkeziliğine negatif etkisi vardır. H6: Nevrotikliğin kişinin sosyal ağ düzeneğindeki aracı rolüne negatif etkisi vardır. H7: Gelişime açıklığın kişinin sosyal ağ düzeneğindeki merkeziliğine etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır. H8: Gelişime açıklığın kişinin sosyal ağ düzeneğindeki aracı rolüne etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır.

6. YÖNTEM

6.1. Örneklem

Çalışmanın örneklemini, bir kamu kurumunda çeşitli personel temin ve seçim aşamalarını tamamlayıp, daha önce birbirlerini tanımayan ve ilk defa bir araya gelen 85 kişilik bir grup oluşturmaktadır. Çalışma boylamsal nitelikte olduğundan iki farklı zamanda veri toplanacaktır. Birinci zamanda, araştırma denekleri ilgili kamu kurumunda oryantasyon eğitimine başlayacakları ilk gün, deneklerin kişilik özellikleri ve sosyal sermaye düzeyleri ölçülecektir. İkinci zamanda ise (Birinci ölçümden iki ay sonra) oryantasyon eğitiminin ortasında, grubun normları ve gruplaşmaların oluşmaya başladığı zamanda deneklerin sosyal ağları ölçülecektir.

6.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kişiliğin ölçülmesi için Benet, Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri (BFKÖ) kullanılacaktır. Sosyal sermayeyi ölçmek için Chen vd. (2009) tarafından geliştirilen kişisel sosyal sermaye ölçeğinin Türkçeleştirilerek kullanılacaktır. Sosyal ağ ile ilgili veriler, kitledeki aktörlerin

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

isimlerinin olduğu ve birbirleriyle etkileşim derecelerinin sorulduğu sosyal ağ anketi ile toplanacaktır. Verilerin analizi için SPSS ve UCINET programı kullanılacaktır.

7. SONUÇLAR

Çalışmanın verileri henüz toplanma aşamasındadır. Bu nedenle analiz edilememiştir.

KAYNAKÇA

Allport, G. W. 1937. Personality: A Psychological Interpretation. New York: Holt.

Asendorpf, J.B., ve Wilpers, S. 1998. Personality Effects on Social Relationship. Journal of Personality and Social Psychology 74(6): 1531-1544.

Benet-Martinez, V. ve John, O. P. 1998. Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and Eglish. Journal of Personality and Social Psychology, 75(3), 729-750.

Bourdieu, P. 1986. The Forms of Capital", Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Richardson, J.G. (Ed.), Greenwood Press, New York, 241-258.

Burt, R.S. 1998. The Gender of Social Capital, Rationallity and Society, 10, 5-46.

Burt, R.S. 1997. The Contingent Value of Social Capital. Administarative Science Quarterly, 42, 339-365.

Chen, X., Stantoni, B., Gong, J., Fang, X ve Li, X. 2009. Personal Social Capital Scale: An Instrument for Health and Behavioral Research. Health Education Research, 24;(2), 306-317.

Coleman, J. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital, American Journal of Sociology, 94, 95-120.

Coleman, J.S. 1990. Foundations of Social Theory, Cambridge, MA: Harvard, University Pres.

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(1), 21-50.

Digman, J.M. 1990. Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. Annual Reviev of Psychology, 41, 417-440.

Gargiulo, M. ve Benassi, M. 2000. Traped in Your Own Net? Network Cohesion, Structural Holes, and the Adaptation of Social Capital, Organization Science, 6(2), 183-196.

Granovetter, M. 1983. The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. Sociological Theory, 1, 201-233.

Klein, K.J., Limm, B.,Saltz, J.L. ve Mayer, D.M. 2004. How do they get there? An Examination of the Antecedents of Centrality in Team Networks. Academy of Management Journal 47(6), 952-963.

Lin, N. 2008. Building A Network Theory of Social Capital, Social Capital Theory and Research, Transaction Publishers, New Jersey.

Loury, G.C. 1977. A Dynamic Theory of Racial Income Differences. Women, Minorities and Employmen Discrimination. (Ed.) P. Wallace ve A. LaMont, Lexington, Mass: Lexington, 153-186.

McPherson, M., Smith-Lovin, L. Ve Cook, J.M. 2001. Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology 27: 415-444.

Rangan, S. 2000. The Problem of Search and Deliberation in Economic Action: When Social Networks Really Matter. Academy of Management Review, 25(4), 813-828.

Robbins, S. P., ve Judge, A.T. 2012. Organizational Behavior (14th ed.). New Jersey, Prentice-Hall Inc.

Uzzi, B. ve Lanchester, R. 2004. Embeddedness and Price Formation in The Corporate Law Market. American Sociological Review, 69, 319-344.

Wehrli, S. 2008. Personality on Social Network Sites: An Application of the Five Factor Model. ETH Zurich SociologyWorking Paper No. 7.

Vodosek, M. 2003. Personality and the Formation of Social Networks. Conference paper, ASA Annual Meeting.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL SERMAYENİN ÖRTÜLÜ BİLGİ PAYLAŞIMI VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİ

Prof.Dr. Dursun BİNGÖL[1]
Dr. Ercan TURGUT[2]

Özet

İşletmelerin önemli kaynaklardan birisi belki de en önemlisi insan kaynağıdır. Bu kaynaktan en iyi şekilde yararlanabilen işletmeler diğer kaynakları benzer olan işletmelere göre daha avantajlı bir konuma sahip olurlar. İnsanların potansiyellerini ortaya çıkarmak onları örtülü bilgilerini paylaşmaya ve yenilikçi davranmaya sevk ederek mümkün olabilir. Bu tür davranışların sergilenmesinde güven, normlar ve özdeşlemeyi içeren ilişkisel sosyal sermaye etkili olmaktadır. Yüksek seviyeli bir ilişkisel sosyal sermaye için ise yapısal ve bilişsel sosyal sermayeye ihtiyaç vardır. Çalışmada yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin ilişkisel sosyal sermayeye etkisi ve ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa ve örtülü bilgi paylaşımı davranışına etkisi araştırılmıştır. Bu maksatla teknolojik ve yenilik anlamında ülkemizde lider konumda olan bir porselen firmasının Kütahya ilindeki fabrikasının 111 çalışanına uygulanan anket verileri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre yapısal ve bilişsel sosyal sermaye ilişkisel sosyal sermayeyi, ilişkisel sosyal sermaye ise yenilikçi ve örtülü bilgi paylaşımı davranışını anlamlı ve olumlu etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: İlişkisel Sosyal Sermaye, Yapısal Sosyal Sermaye, Bilişsel Sosyal Sermaye, Yenilikçi Davranış, Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışı

1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Ulaşım ve iletişim olanaklarının artması sürekli değişimi, yenileşmeyi ve öğrenmeyi zorunlu hale getirmektedir. Bu ortama ayak uydurabilmek için işletmeler bilgiyi işletme içine getirerek örgüt içinde paylaşan ve sürekli yeniliğin peşinde koşan bir yapıya bürünmeye başlamışlardır. Bu durum işletme içindeki bireylerin kendilerinde bulunan örtülü bilgilerini diğerleri ile paylaşarak örgütün bilgisi haline getirmelerini ve yenilikçi davranışlar sergilemelerini gerekli kılmaktadır.

Örtülü bilgi kişinin içinde bulunan ve kendisinin bile tam olarak farkında olmadığı bilgidir ve elle tutulamayan değerli bir kaynak olarak gittikçe daha çok hesaba katılmakta, taklit edilmesi ve kazanılması zor, örgüte, gruba veya bireye rekabet avantajı kazandıran önemli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Kişiye özel

[1] Gazi Üniversitesi, dbingol@gazi.edu.tr
[2] Kara Harp Okulu Dekanlığı, eturgut@kho.edu.tr

olduğu için eşsiz ve önemlidir. Böyle bilgiler sosyal etkileşimler yolu ile paylaşır ve açık bilgiye dönüşür ve örgütün bilgisi haline gelir.

Örgüt içinde örtülü bilgilerin paylaşılması ve sergilenen yenilikçi davranışlar örgüte rekabet avantajı kazandırması sebebiyle önemli olarak değerlendirilmektedir. Yenilikçi bir davranış sergilemek kişisel özelliklerle olduğu kadar kişinin bu davranış sonunda çevresi tarafından nasıl algılanacağı ile de ilişkilidir. Yenilikçi bir kişilik özelliğine sahip birisi çevresi tarafından yenilikçi davranışlara verilen olumsuz tepkiler nedeniyle bir süre sonra yeniliği aramak yerine mevcudu sürdürmeye odaklanabilir. Farklı fikirlerinden dolayı yadırganmayacağını, tersine destekleneceğini düşünen birinin fikirlerini ortaya koyması ve bu fikirlerini uygulamaya geçirmesi daha kolay olacaktır. Bu desteğin gerçekleşmesinde güven, normlar ve özdeşleşme gibi unsurları içeren ilişkilere gömülü değerli bir kaynak olan ilişkisel sosyal sermaye önem arz etmektedir. İlişkisel sosyal sermayenin oluşmasını etkileyen en önemli etmenler iletişim ağları ve ağ yapıları gibi unsurları bulunan yapısal sosyal sermaye ile ortak dil ve hikâyelerden oluşan bilişsel sosyal sermayedir.

Bu çerçevede bu çalışma, yapısal sosyal sermaye, bilişsel sosyal sermaye, ilişkisel sosyal sermaye, örtülü bilgi paylaşımı davranışı ve yenilikçi davranış değişkenlerini ele almakta ve çalışanların örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış sergilemesinde ilişkisel sosyal sermayenin, ilişkisel sosyal sermayenin oluşmasında ise yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin önemini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırtmada kuramsal ve kavramsal çerçeveden hareketle test edilmek üzere hipotezler oluşturulmuş, bu bağlamda yenilikçi ve örtülü bilgi paylaşımı davranışı üzerinde ilişkisel sosyal sosyal sermayenin etkisi ile yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin ilişkisel sosyal sermaye üzerindeki etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışma uygulamalı ve betimsel bir araştırma olup yapısal sosyal sermaye, bilişsel sosyal sermaye, ilişkisel sosyal sermaye, örtülü bilgi paylaşımı davranışı ve yenilikçi davranış değişkenlerinin aralarındaki ilişkileri ortaya koyacak bir nitelikte tasarlanmıştır. Uygulamada anket yöntemi ile veri toplanmış, anket formunda yapısal sosyal sermaye, bilişsel sosyal sermaye, ilişkisel sosyal sermaye, yenilikçi iklim ve yenilikçi davranış ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmanın katılımcıları Türkiye'nin önde gelen bir porselen firmasının Kütahya ilindeki fabrikasının 111 çalışanıdır.

Yapısal Sosyal Sermaye Ölçeği: Göksel, Aydıntan ve Bingöl (2010) tarafından Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) dan derlenerek hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır.

Bilişsel Sosyal Sermaye Ölçeği: Göksel, Aydıntan ve Bingöl (2010) tarafından Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) dan derlenerek hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 4 maddeden oluşmaktadır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

İlişkisel Sosyal Sermaye Ölçeği: Göksel, Aydıntan ve Bingöl (2010) tarafından Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) dan derlenerek hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 13 maddeden oluşmaktadır.

Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği: Göksel, Aydıntan ve Bingöl (2010) tarafından Bock vd. (2005) çalışmasından derlenerek Türkçeye adapte edilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan altı maddeli ölçeğin Çalışkan, Akkoç ve Turunç (2011) tarafından Türkçeye aktarılmış şekli kullanılmıştır.

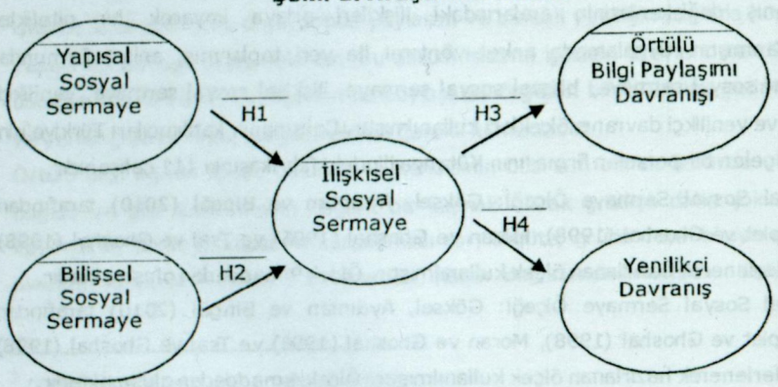
3. ARAŞTIRMANIN KATKISI

Çalışmada ilişkisel sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisini, yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin ilişkisel sosyal sermayeye olan etkisiyle beraber bütüncül bir yapıda ele alarak, tüm değişkenler arasındaki ilişkileri bulmak suretiyle yazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Alan yazınında bu konuda yapılan araştırmaların olmaması, özellikle ulusal yazında rastlanılmaması çalışmanın önemini arttırmaktadır. Ayrıca çalışma neticesinde ulaşılacak bulguların işletmelerin insan kaynakları yönetim uygulamalarına da katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Elde edilen veriler SPSS ve AMOS yazılımlarıyla aşağıdaki veri analiz yöntemleri ile yapılmıştır. Değişkenlerin betimleyici istatistikleri kapsamında ortalamaları, standart sapmaları ve puan aralıkları incelenerek seviyeler ortaya konulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelâsyonları hesaplanmıştır. Yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin ilişkisel sosyal sermayeye olan etkisi ile ilişkisel sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışa etkisi yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan hipotezler ve araştırma modeli Şekil 1' de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Hipotez 1: Yapısal sosyal sermaye ilişkisel sosyal sermayeyi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2: Bilişsel sosyal sermaye ilişkisel sosyal sermayeyi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: İlişkisel sosyal sermaye örtülü bilgi paylaşımı davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4: İlişkisel sosyal sermaye yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Kütahya'da faaliyet gösteren bir porselen fabrikasının çalışanlarının örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış sergilemesinde ilişkisel sosyal sermayenin etkisi ve ilişkisel sosyal sermayeye yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin etkileri incelenmiştir. Etkileri belirlemek amacıyla Şekil 1'de verilen model kurgulanmış bu modele ilişkin yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.

Yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin ilişkisel sosyal sermayeye, ilişkisel sosyal sermayenin de örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışa etkisini belirlemeye yönelik olarak kurulan yapısal eşitlik modelinde hipotezlere ilişkin tüm yolların anlamlı ve pozitif olarak tespit edilmesi tüm hipotezlerin desteklendiği sonucunu doğurmaktadır.

İlişkisel sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı davranışını anlamlı ve pozitif etkilediği bulgusu ilişkisel sosyal sermayenin bilgi paylaşımını etkilediğini belirten çalışmalar (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Chiu vd.,2006;Foos vd., 2006; Chen ve Huang, 2007; Wu, 2008; Yang ve Farn, 2009; Hoof ve Hyusman, 2009; Chang ve Chuang, 2011; Göksel vd., 2011; Chang vd., 2012; Makela vd., 2012; Turgut, 2013a) ile örtüşmektedir.

İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışı anlamlı ve pozitif etkilediği bulgusu daha önceki çalışmalar (Çalışkan vd., 2011; Xerri ve Brunetto, 2011; Mura vd., 2012; Turgut, 2013b) ile uyumludur.

İlişkisel sosyal sermayenin yapısal ve bilişsel sosyal sermaye tarafından olumlu olarak etkilendiği bulgusu (Nahapiet ve Ghosal, 1998; Tsai ve Ghosal, 1998; Lena ve VanBurren, 1999, Hoof ve Hyusman, 2009) çalışmalarıyla paralellik arz etmektedir.

Bu sonuçlara göre insanların örtülü bilgi ve yenilikçi davranış sergilemeleri güven, normalar ve özdeşleşme gibi unsurları olan ilişkisel sosyal sermayeye bağlı olarak artmakta ya da azalmaktadır. Bu tür davranışların sergilenebilmesi için karşılıklı güven önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Güven sayesinde insanlar kendilerine avantaj sağladıklarını düşündükleri bilgilerini ve kaynaklarını da paylaşabilmektedir. Ayrıca yeni fikirlerin beyanında karşı tarafın bu fikirleri önemseyeceğinin bilinmesi yenilikçi davranışların sergilenmesine yardımcı olacaktır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Örgüt içinde bilgi paylaşımına ve yenilikçi davranışa yönelik geliştirilmiş olan normlar yine bu davranışların sergilenmesinde etkili olmaktadır.

Örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış için önemli olan ilişkisel sosyal sermaye yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin katkısıyla oluşmaktadır. Güvenin oluşabilmesi için kişilerin bir araya gelecekleri ve etkileşime girecekleri bir yapı önem kazanmaktadır. İnsanlar arasındaki daha önceki olumlu etkileşimler karşılıklı güvenin doğmasında etkili olmaktadır. Ortak dil ve başarı hikâyelerinden oluşan bilişsel sosyal sermaye örgüt içindeki karşılıklı anlayışı arttırarak ilişkisel sosyal sermayeye katkı sağlamaktadır. Ayrıca kişilerin ilişki kurabilmeleri için birbirlerini doğru ve tam olarak anlamaları önemlidir. Dil sorunlarından dolayı ortaya çıkabilecek yanlış anlamalar güvenin azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca dil kurum içindeki yeniliğe ve bilgi paylaşımına yönelik normların aktarılmasına da katkı sağlar.

Çalışma ile kurum içinde çalışanların örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlarını arttırmak için ilişkisel sosyal sermayeye yatırım yapılmasının gerekliliği ortaya konulmuştur. Bu amaçla yöneticiler ilişkisel sosyal sermayeyi arttırmaya yönelik olarak çalışmalı bunu gerçekleştirmek için kurum içinde insanların bir araya gelebilecekleri bir ağ yapısı oluşturmalıdır. Ayrıca ortak dilin geliştirilmesi amacıyla işletmeye özel sembol, şekil ve dilin tüm çalışanlar tarafından doğru bir şekilde anlaşılmasına yönelik uygulamalar geliştirilmelidir.

5. KAYNAKÇA

Bock, G. W., R. W. Zmud. R, Y. G. Kim ve J.N. Lee. (2005), "Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social–Psychological Forces, And Organizational Climate". MIS Quarterly. 29(1): 1-26.

Chang, H.H. ve S.S.Chuang, (2011) "Social Capital And İndividual Motivations On Knowledge Sharing: Participant İnvolvement As A Moderator", Information & Management, 48(1):9-18

Chang, C.W., H.C. Huang, C.Y. Chiang, C.P. Hsu ve C.C. Chang, (2012). "Social capital and knowledge sharing: effects on patient safety", Journal of Advanced Nursing, 68(8):1793-1803

Chen, C.J. ve J.W. Huang, (2007) "How organizational climate and structure affect knowledge management-The social interaction perspective", International Journal of Information Management,27:104-118

Chiu, C.,M.., M.H. Hsu ve E.T.G. Wang, (2006), "Understanding Kowledge Sharing In Virtual Communities: An Integration Of Social Capital and Social Cognitive Theories", Decision Support Systems, 42:1872-1888

Çalışkan,A., İ. Akkoç ve Ö. Turunç. (2011). "Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İBF Dergisi. 16(3):363-401.

Foos, T., G. Schum ve S. Rothenburg. (2006) "Tacit knowledge transfer and the knowledge disconnect", Journal of Knowledge Management, 10(1):6-18.

Göksel, A., B. Aydıntan ve D. Bingöl. (2010). "Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 65(4):87-109.

Hooff, B. ve M. Huysman. (2009). "Managing Knowledge Sharing: Emergent And Engineering Approaches". Information & Management. 46:1–8.

Leana, C. R., ve H.J. Van Buren, (1999). "Organizational Social Capital and Employment Practices." Academy of Management Review, 24:538-555.

Scott, S. G., ve Bruce, R. A. (1994). Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace..Academy of Management Journal, 37, 580–607.

Makela, K. ve C. Brewster, (2012). "Interunit Interacton Contexts, Interpersonal Social Capital, And The Differing Levels Of Knowledge Sharing", Human Resource Management, 48(4):591- 613

Moran, P., ve S. Ghoshal. (1996). Value creation by firms. J. B. Keys ve L. N. Dosier (Ed.). Academy of Management Best Paper Proceedings içinde: 41-45.

Mura, M., E. Lettieri, N. Spiller, ve G. Radaelli, (2012). "Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box." International Journal of Engineering Business Management, 39(4):1-10

Nahapiet, J., ve S. Ghoshal. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage". Academy of Management Review. 23(2): 242-266.

Tsai,W., ve S. Ghoshal. (1998). "Social Capital And Value Creation: The Role of Intrafirm Networks". Academy of Management Journal. 41(4):464–476.

Turgut,E. (2013a), Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE

Turgut,E. (2013b), Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Yenilikçi Davranışa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 472-475

Xerri, M. ve Y. Brunetto. (2011). "Fostering the Innovative Behaviour of SME Employees: A Social Capital Perspective". Research and Practice in Human Resource Management. 19(2), 43-59.

Wu, W., (2008). "Dimensions of Social Capital and Firm Competitiveness Improvement: The Mediating Role of Information Sharing", Journal of Management Studies, 45(1): 122-146

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Yang, S.C. ve C.K. Farn, (2009). "Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing-A multi-informant design", International Journal of Information Management 29:210-218

KİŞİ-ÇEVRE UYUMU İLE SOSYAL TEMBELLİK İLİŞKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACI ROLÜ

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER[1]
Dr. Özgür DEMİRTAŞ[2]
Arş. Gör. Seher ULU[3]

Özet

Türk iş dünyasında gerek imlalat sanayii gerekse hizmetler sektöründe çalışanların arzulanan düzeye katma değer yaratmadıkları veya çalışanların verimliliğinin düşük olduğu ileri sürülmektedir (Ateş, 2012). Ekip çalışmasının gerekli olduğu birçok örgütte birçok faktörle ilişkili olarak karşılaşılan sosyal sorunlardan biri de sosyal tembelliktir.

Ringelmann etkisi olarak bilinen sosyal tembellik olgusunu ilk kez 1913'te bir Fransız ziraat mühendisi Max Ringelmann literatüre kazandırmıştır. Sosyal tembellik, grup üyesi olarak bireyin harcadığı çabanın bireylerin tek tek harcayacakları çabadan daha az olmasıdır. Özellikle grup üyelerinin sayısı arttıkça, bazı grup üyelerinin katkısı azalmaktadır (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 193). Bir örgütte, bir ekipte ya da ortak amaç etrafında toplanmış bir toplulukta insanlar yapabileceklerinin en azını yapmaya başladıkları an, orada işler olması gerektiği gibi değil, istenildiği gibi yürümeye başlamaktadır ve bu durumun maliyetini ekip, örgüt veya topluluk ödemektedir. Ekip çalışmasının üretim için çok önemli olduğu büyük ölçekli imalat sanayii işletmelerinde ekibin üretkenlikten düşmesine yol açan sosyal tembellik eğilimi birçok ülkede ve kültürde değişik faktörlerle ilişkili olarak karşılaşılan temel sorunlardan biridir (Klehe and Anderson, 2007; Tsaw, Murphy and Detgen, 2011).

Hiç şüphesiz sosyal tembellik olgusunun gerisinde motivasyon eksikliği, değerlendirme eksikliği, grup üyelerinin katkılarının belli olmaması, eşit katkı sağlayamama, genel amaç belirleme gibi pek çok neden yatmaktadır (Roy, Gauvin and Limayem, 1996). Bu nedenleri ortadan kaldıracak yeni yönetim tarzları, yaklaşımlar ve tekniklere ihtiyaç duyulmaktadır. Sosyal tembelliği önlemeye yönelik çözüm yollarından birinin kişi-çevre uyumu olduğu düşünülmektedir. Kişi-Çevre Uyumu (Person–environment fit); bireyin ve onun iş çevresindeki özelliklerin eşleşmesi olarak tanımlanabilir. Bu uyum, işgörenin değerleri, becerileri, bilgisi ve davranışı ile onun çalıştığı iş bağlamı arasında ahenk yaratmayla ilişkilidir

[1] Nevşehir Üniversitesi, İİBF, sozgener@nevsehir.edu.tr
[2] HİBM Komutanlığı, ozgurdemirtas@hvkk.tsk.tr
[3] Nevşehir Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, seherulu@nevsehir.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

(Evrenosoğlu, 2007; Brown, 2011). Kişi-çevre uyumu; kişi-kişi uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-iş uyumu, kişi grup uyumu ve kişi-örgüt uyumunu kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Werbel and DeMarie, 2005: 249).

Geleneksel işe alma yöntemleri bir kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin belirli bir işin gereklerine uygunluğunu vurgularken, birey-çevre uyumu kavramı; değerler, hedefler, tutumlar ve kişisel tercihlerdeki uygunluğu vurgulamaktadır Literatürde bireylerin bulundukları çevre ve organizasyonla olan uyumlarına yönelik bazı araştırmalar yapılmıştır Bu tür araştırmaların bulguları, bireylerin iş çevrelerini, kurumsal yapı ve kültürle ilişkili faktörlerin yanı sıra, kendi tutumları, değerleri, yetenekleri, kişilikleri ve çeşitli iş özelliklerine göre seçtiklerini ortaya koymuştur (O'Reilly vd, 1991; Kristof, 1996; Van Vianen, 2000; Baron ve Markman, 2003; Davila, 2005; Lega, 2009). (Cable ve Judge, 1996). Benzer şekilde Türkçe yazında Evrenosoğlu (2007) kişi-çevre uyumu konusunda yaptığı çalışmada çalışanların değerlerine uygun ve ihtiyaçlarını tatmin eden ortamları tercih ettiklerini ileri sürmüştür. Ancak kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkisini ele alan çalışmalara henüz rastlanmamaktadır.

Bu çalışmada ayırca sosyal tembellik ile kişi-çevre uyumu ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü tartışılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı, psikologlar tarafından bireysel verimliliğe katkıda bulunan kişilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Grandey, 2000). Başka bir deyişle, pozitif psikolojik sermaye; iş ortamında ölçülebilen, geliştirilebilen ve pozitif olarak yönlendirilebilen insan kaynakları potansiyelinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve elde edilen bilimsel bilgilerin uygulanması olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002: 59). Pozitif psikolojik sermayenin unsurları öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olarak ifade edilebilir (Avey vd., 2008: 53). Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların gerekli çabayı göstermesi, amaca giden yolda kararlı olması, zorluklar karşısında dayanıklı olması ve her zaman iyimser olması bakımından olumlu bir psikolojik durum yaratır. Bu nedenle pozitif psikolojik sermayenin uygun ortamlarda çalışanların performansını ve devam durumunu olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir (Avey, Patera and West, 2006; Luthans et al., 2005).

Bu çerçevede araştırmanın amacı, imalat sanayii işletmeleri çalışanları arasında sosyal tembellik olgusunun mevcudiyeti ve sosyal tembellik ile kişi-çevre uyumu ilişkisini incelemek ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü oynayıp oynamadığını analiz etmektir.

Bu araştırmanın sorunsalı, kişi-çevre uyumunun sosyal tembelliği nasıl ve yönde etkilediğini ortaya koymak ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü oynayıp oynamadığını test etmektir.

Bu çalışmada, yazındaki öngörüler büyük ölçekli imalat sanayii işletmelerindeki çalışanlar açısından test edilmek üzere aşağıdaki hipotezlere dönüştürülmüştür:

Hipotez 1. Kişi-çevre uyumu, sosyal tembellik üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

Hipotez 2. Pozitif psikolojik sermaye, sosyal tembellik üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

Hipotez 3. Pozitif psikolojik sermaye, kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkisinde aracılık edecektir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örneklem

Araştırma örneklemini, Kayseri ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayii işletmesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veriler anket yöntemi yardımıyla toplanmıştır. Bu çalışmada anketler bizzat araştırmacı tarafından katılımcılara dağıtılmıştır. Bu süreçte dağıtılan 410 anketten eksik doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra bilimsel açıdan değerlendirmeye alınacak 307 anket elde edilmiştir. Bu durumda anketlerin geri dönüş oranı %74.8 olarak hesaplanmıştır. Bu oran örgütsel davranış alanındaki saha çalışmalarında kabul edilebilir düzeydedir (Avey et al., 2010).

Ölçekler

Bu çalışmada uygulanan anket, kişi-çevre uyumu, sosyal tembellik ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinin yanısıra katılımcıların demografik bilgileri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıdaki gibidir:

-Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği: Çalışanlar açısından kişi-çevre uyumu ölçmek için Vogel ve Feldman (2009) tarafından geliştirilen 14 ifadeli 5'li likert tipi Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.78 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçeğin bilimsel açıdan güvenilir kabul edilebilmesi için 0.70'in üzerinde olması gerekir (Nunnally, 1978).

-Sosyal Tembellik Ölçeği: İmalat sanayii çalışanlarının sosyal tembellik eğilimlerini ölçmek için George (1992) tarafından geliştirilen Sosyal Tembellik Ölçeği'nden yararlanılmıştır. 5'li likert tipi olan ölçek, 10 ifadeden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Sosyal tembellik ölçeğinin güvenirliğinin 0.72 olduğu tespit edilmiştir.

-Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Bu çalışmada imalat sanayii çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans vd. (2007: 237- 238) tarafından geliştirilen 24 ifadeli "Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek 5'li likert tipi ifadelerden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirliği 0.75 olarak hesaplanmıştır.

üstüne dikkatle eğilmeyi gerektirecek ölçüde düşük oluşu, örgütsel adalet algısının destekleyecek önlemlerin alınmasını, örneğin hemşirelerin kararlara katılımın

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

sağlanması, yasal haklarını öğrenmeleri için desteklenmeleri ve ücret koşullarının iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca, devlet hastanesi hemşirelerinin duygusal ve kariyer bağlılığı ile özgecilik açısından da düşük değerlendirmeler yapmaları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ihtiyacına, sürekli eğitime yeterince zaman ayırılması gereğine işaret etmektedir. Bu çabaların istikrarlı biçimde uygulanması sağlanabildiği taktirde, hastanelerimizdeki hizmet kalitesinin daha iyiye götürülmesinin mümkün olduğu düşünülmektedir.

BULGULAR

Bu çalışma Kayseri ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayii işletmesi çalışanları üzerinde yapılmıştır. Katılımcıların %24.7'si kadın, %75.3'ü erkektir. Bu katılımların %77'si evli iken, %23'ü bekardır. Araştırmaya katılanların %38.5'i lise ve dengi okul, %37.2'si önlisans, %21.3'ü lisans ve %5.7'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Araştırmaya katılan çalışanların %11.8'i 5 yıl ve daha az, %33.4'ü 6-10 yıl arası ve %54.7'si 10 yıldan fazla bir iş deneyimine sahiptir. Bu katılımcıların %12.2'si 25 yaş ve aşağısı grupta, %45'i 26-45 yaş aralığı grubunda ve %39.8'i 46 yaş ve üzeri grupta yer almaktadır.

Anket yardımıyla elde edilen verilerin merkezileşmesi sağlanarak sürekli hale getirilmiştir. Daha sonra normal dağılım gösterdiği tespit edilen verilere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Gerek bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında gerekse bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edildiğinden aracı değişkenli regresyon analizi yapılması uygun görülmüştür. Korelasyon analizi sonucunda hem kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik arasında (r= -0,254; p<0.01), hem de pozitif psikolojik sermaye ile sosyal tembellik arasında (r=-0,199; p<0.01) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın, kişi-çevre uyumu ile pozitif psikoloji sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r= 0,194; p<0.01).

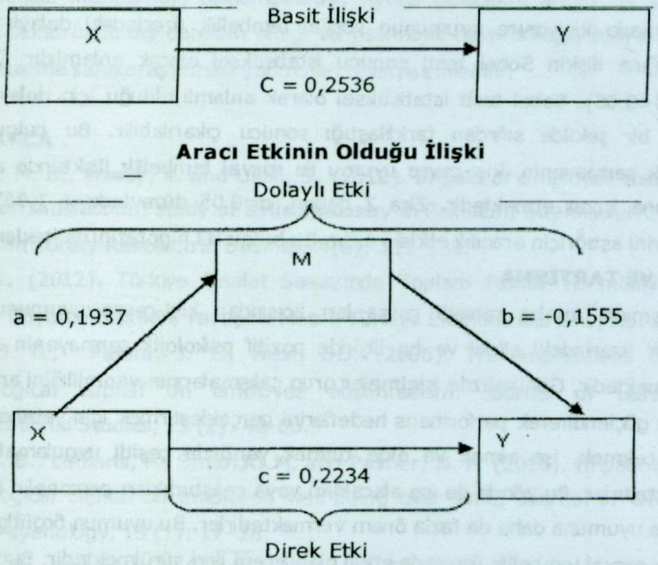
Sosyal tembelliğin bağımlı değişken, kişi-çevre uyumu ve pozitif psikolojik sermayenin bağımsız değişken olarak girdiği Model I'i test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde Modeldeki VIF değeri 1,039 civarındadır. Bu değer en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan çok düşüktür. En düşük tolerans değeri 0.962'dir ve en alt sınır değeri olan 0.10'dan çok yüksektir. Dolayısıyla bu regresyon modelinde çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır (Kim, 2006). Ayrıca bu modelde Durbin-Watson katsayısı 1,911 olarak tespit edildiğinden otokorelasyon sorunu da söz konusu değildir (Ahmad, Wasay and Ullah, 2012).

Regresyon analizi sonuçlarına göre, Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır (R2=0,088; F(2-304) = 14,589; p<0.01). Modelde bağımsız değişkenler bağımlı değişken olan sosyal tembellikteki varyansın %8.8'ini açıklamaktadır. Regresyon

analizi sonuçlarına göre, kişi-çevre uyumu, sosyal tembellik üzerinde istatistiksel açıdan negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir (β= -0,223; p< 0.01). Benzer şekilde, pozitif psikolojik sermayenin de sosyal tembellik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır (β= -0,156; p< 0.05). Bu bulgulara göre H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Model II'de ise, kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü test etmek için aracı değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır.

Şekil 1. Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü



Bağımlı değişken (outcome): Sosyal Tembellik (Y)

Bağımsız değişken (predictor): Kişi-Çevre Uyumu (X)

Aracı değişken (mediator): Pozitif Psikolojik Sermaye (M)

M'nin bir aracı değişken olması için X ile Y arasında nedensel olarak yerleştirilmesi gerekir. M ve Y süreklidirler ve aşağıdaki gibi modellenebilirler.

ab=-0,0302 %95 Bootstrap güven aralığında

Direkt Etki= ć= -0,2234

Dolaylı Etki= Toplam Etki-Doğrudan Etki

(axb) = c-ć=-0,2536-0,2234 =-0,0302

Toplam Etki= Direkt Etki+ Dolaylı Etki

c= ć + (axb)= -0,2234 + (-0,0302)= -0,2536

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Aracılık etkisi, aracı değişkenin varlığının, bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenin direkt etkisini azaltırsa mevcut olabilir. Aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek için çok sayıda yöntem mevcuttur. Bu çalışmada aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek için Sobel testinden yararlanılmıştır. Sobel testinde z değeri, α=0.05 düzeyinde + 1.96'nın kritik değerlerini aştığı zaman, bir aracılık etkisinin var olmadığını belirten sıfır hipotezi reddedilmektedir. Sobel test eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}}$$

Bu çalışmada kişi-çevre uyumunun sosyal tembellik üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlılığına ilişkin Sobel testi sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır (Z=-2.16; p=0.030<0.05). Sobel testi istatistiksel olarak anlamlı olduğu için dolaylı etkinin anlamlı bir şekilde sıfırdan farklılaştığı sonucu çıkarılabilir. Bu bulgu, pozitif psikolojik sermayenin, kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkisinde aracı rolü oynadığına işaret etmektedir. Zira Z değeri, α=0.05 düzeyinde + 1.96'nın kritik değerlerini aştığı için aracılık etkisi vardır. Bu bulgu H3 hipotezini desteklemektedir

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada imalat sanayii çalışanları açısından kişi-çevre uyumunun sosyal tembellik üzerindeki etkisi ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmektedir. Günümüzde işletmeler grup çalışmalarının verimliliğini artırmak ve kurumu güçlendirerek performans hedeflerini gerçekleştirmek için yetenekli kişileri örgüte çekmek, işe almak ve elde tutmak yönünde çeşitli uygulamalar ortaya koymaktadırlar. Bu yönde de işe alacakları veya çalıştırdıkları personelin örgütle ve çevreyle uyumuna daha da fazla önem vermektedirler. Bu uyumun örgütlerde takım bazında sosyal tembellik üzerinde etkili olabileceği ileri sürülmektedir. Buna ilaveten kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin belirleyici olup olmayacağına dair araştırma sorusuna yanıt aranması bakımından da bu çalışma önem arz etmektedir. Ayrıca bu araştırmanın bulguları, büyük ölçekli imalat sanayii işletmelerinde ekip üyesi çalışanlar ve yöneticilere düşük performansın gerisindeki nedenler konusunda veri ve bilgi sağlaması bakımından da önem arz etmektedir.

Araştırma bulgularına göre, hem kişi-çevre uyumunun hem de pozitif psikolojik sermayenin sosyal tembellik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Geçmişte yapılan araştırmaların bulguları araştırma bu bulgularını desteklemektedir (Avey, Patera and West, 2006; Luthans et al., 2005). Bununla birlikte aracı değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermayenin kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkinde aracı rolü oynadığı tespit

edilmiştir. Bu konuda henüz yapılmış olan bir araştırmaya rastlanmadığı için bu bulgu, çalışmanın örgütsel davranış yazınına yaptığı özgün katkı olarak düşünülebilir.

Her sosyal araştırmada olduğu gibi araştırmanın bazı kısıtları vardır. Birincisi; farklı sektörlerde ve kültürlerde sosyal tembellik ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinin, güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek bakımından daha fazla araştırmaya gereksinim vardır. İkincisi, pozitif psikolojik sermaye konusunda yeterli kuramsal ve görgül çalışmanın olmamasıdır.

Bu çalışmayla imalat sanayii işletmelerindeki çalışanlar açısından kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü irdelenmiştir. Türkçe örgütsel davranış yazınında pozitif psikolojik sermaye konusunda ölçek geliştirilmesi incelenmeyi beklemektedir. Ayrıca gelecekte araştırma yapacaklara hizmet sektöründe dış denetim odağı ve psikolojik dayanıklılığın sosyal tembelliğe etkisi üzerine saha araştırması yapmaları tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Ahmad, M. B., Wasay, E. and Ullah, S. (2012). Impact of employee motivation on customer satisfaction: study of airline industry in Pakistan, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 4(6): 531-539.

Ateş, S. (2012). Türkiye Imalat Sanayinde Toplam Faktör Verimliliği ve Uzun Dönem Büyüme Ilişkileri, Tartışma Metni, Türkiye Ekonomi Kurumu, No. 2012/70.

Avey, J. B., Patera, J. L., West, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. Journal of Leadership & Organizational Studies, 13 (2): 42-60.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith,R. M. and Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time, Journal of Occupational Health Psychology, 15 (1): 17–28.

Avey, J. B., Wernsing, T. S. and 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.

Baron G.D, ve Markman R.A. (2003). Person-entrepreneurship fit: the role of individual difference factors in new venture formation, Journal of Business Venturing, 13(2): 281-302.

Brown, J. L. (2011). Measuring the impact of Person-Environment fit and Its Affective Outcomes-A case study of international cooperation and development fund. A thesis submitted to the graduate faculty in partial Fulfillment of the requirements fort the degree of master education. National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, June.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Cable, D.M., ve Judge, T.A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67(3): 294-311.

Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Örgütsel Davranış, İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.

Davila, T. (2005). An exploratory study on the emergence of management control systems: formalizing human resources in small growing firms. Accounting, Organizations and Societ,. 30(3): 222-248.

Evrenosoğlu, A. S. (2007). Birey-çevre uyumu ve uyumun çalışanların performansı üzerindeki etkisi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. Academy of Management Journal, 35: 191-202.

Gönüllü, M. (2012). Grup ve grup yapısı. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1): 199-203.

Kim, W. G. (2006), EVA and traditional accounting measures: Which metric is a better predictor of market value of hospitality companies? Journal of Hospitality & Tourism Research, 30 (1): 34-49.

Klehe, U. and Anderson, N. (2007). The moderating influence of personality and culture on social loafing in typical versus maximal performance situations, International Journal of Selection and Assessment, 15: 250-262.

Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology, 49(1): 1-49.

Lega, F. (2009). Strategic, organizational and managerial issues related to innovation, entrepreneurship and intrapreneurship in the hospital context: remarks from the Italian Experience. Journal of Management ve Marketing in Healthcare. 2(1): 77-93.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths, Academy of Management Executive, 16 (1): 57-72.

Luthans, F., Youssef, C. M. and Avalio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge, Oxford University Press, New York.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. and Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Towards a micro intervention, Journal of Organizational Behavior, 27: 387-293.

Luthans, F., Avolio B. J., Walumbwa, F. and Li, W. (2005). The Psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance, Management and Organization Review, 1: 247–269.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. And Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. Journal of Organizational Behavior, 29: 219–238.

Nunnally, J. (1978), Psychometric theory (McGraw-Hill, New York).

O'Reilly, C.A., Chatman, J., ve Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. Academy of Management Journal, 34: 487-516.

Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, (ss.491-498). 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon.

Roy, M. C., Gauvin, S. and Limayem, M. (1996). Electronic group brainstorming: The Role of Feedback on Productivity, Small Group Research, 27 (2): 215-247.

Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction", American Psychologist, 55 (1): 5-14.

Tsaw, D., Murphy, S. and Detgen,J. (2011). Social loafing and culture: does gender matter? International Review of Business Research Papers, 7 (3): 1-8.

Turel, O. and Zhang, Y. (2011). Should I e-collaborate with this group? A multilevel model of usage intentions, Information & Management 48: 62–68.

Werbel, J. D. and DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person–environment fit, Human Resource Management Review 15: 247–262.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

18. OTURUM

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞTA GENEL KONULAR-III

Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Biçimsel Kontrollerin Bilgi Asimetrisi ve Sonuçları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma

Ebru TOLAY, Evrim MAYATÜRK AKYOL, Olca SÜRGEVİL

Stratejik Yönetim Yenilikçi Davranışı Nasıl Etkiler? Algılanan Rekabetin Rolü

Ömer TURUNÇ, Abdullah ÇALIŞKAN, İrfan AKKOÇ

Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Bir Değerlendirme

Azize ERGENELİ, M. Gökhan BİTMİŞ

Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT

YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVENİN VE BİÇİMSEL KONTROLLERİN BİLGİ ASİMETRİSİ VE SONUÇLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Ebru TOLAY [1]
Yrd. Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL [2]
Doç. Dr. Olca SÜRGEVİL [3]

Özet

Yöneticiye duyulan güvenin ve biçimsel kontrollerin, bilgi asimetrisi ve sonuçları üzerindeki etkilerinin saptanmaya çalışıldığı araştırmada; veri toplama tekniği olarak anketten yararlanılmıştır. Anket formu, bir ilaç firmasının Türkiye çapında çalışan toplam 98 tıbbi mümessiline ulaştırılmış; geri dönen ve dolayısıyla analizlere dahil edilen anket sayısı 64 olmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre; tıbbi mümessiller, örgütte çıktı kontrol sistemlerinin varlığına ilişkin olumlu görüş bildirmişlerdir ve söz konusu mümessillerin görev yaptıkları kurumda çalışan lehine bir bilgi asimetrisi olduğunu düşündükleri saptanmıştır. Ayrıca bilgi asimetrisini belirleyen tek değişkenin "süreç kontrolü" olduğu görülmüştür. Araştırmada ele alınan boyutlarda demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılaşmaya rastlanamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi asimetrisi, yöneticiye güven, biçimsel kontroller

ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Bu çalışma, örgütlerde yöneticiye duyulan güvenin ve uygulanan biçimsel kontrollerin; bilgi asimetrisi ve bilgi asimetrisinden kaynaklanan "ters seçim", "ahlaki tehlike" ve "işlevsel olmayan davranışlar" gibi örgütsel sorunlar üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada survey yöntemi kullanılmış olup, veri toplama tekniklerinden anketten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan soru formu, bir ilaç firmasının Türkiye çapında görev yapan toplam 98 tıbbi mümessiline e-mail aracılığıyla gönderilmiştir. Soru formu, katılımcılara birer hafta aralıklarla üç hatırlatma ile ulaştırılmıştır. Geri dönen anket sayısı 64 olmuş ve bunların tamamı analizlere dahil edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı, % 65'tir.

Araştırmada kullanılan soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yöneticiye duyulan güven, süreç kontrolü, çıktı kontrolü, bilgi asimetrisi, ters seçim,

[1] Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ebru.tolay@deu.edu.tr
[2] İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, evrim.akyol@ikc.edu.tr
[3] Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, olca.surgevil@deu.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ahlaki tehlike, işlevsel olmayan davranışlar şeklinde yedi değişkeni ölçen 35 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırmaya katılan tıbbi mümessillerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Soru formunda; biçimsel kontrol mekanizmalarını (çıktı kontrolü ve süreç kontrolü), bilgi asimetrisini ve işlevsel olmayan davranışları ölçmede Jaworski ve MacInnis (1989); yöneticiye duyulan güven değişkeni için Ramaswami ve diğerleri (1997) ve ahlaki tehlike ve ters seçim değişkenlerini ölçmek için de Joe (2010) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN KATKISI

Literatürde, bilgi asimetrisi ve yol açtığı ters seçim ve ahlaki tehlike gibi örgütsel sorunların; Vekalet, İşlem Maliyeti ve Sosyal Mübadele Kuramları bağlamında tartışıldığı (Eisenhardt, 1989; Amagoh, 2009); konunun örgütler açısından öneminin vurgulandığı ancak gerek genel yazında gerekse ülkemiz yazınında bilgi asimetrisinin belirleyicilerini ve sonuçlarını saptamaya yönelik uygulamalı çalışmaların çok sınırlı olduğu görülmektedir (Jaworski ve MacInnis, 1989; Nayyar, 1990; Bergen ve diğerleri, 1992; Dunk, 1993; Sivaramakrishnan, 1994; Ramaswami ve diğerleri, 1997; Kulkarni, 2000; Aras ve Müslümov, 2004; Joe, 2010). Ayrıca konunun, İktisat ve Finans alanlarında, Yönetim ve Organizasyon alanına kıyasla çok daha yoğun bir şekilde çalışıldığı gözlenmektedir. Yazındaki bu eksikliklerden hareketle, bilgi asimetrisinin yol açtığı ahlaki tehlike, ters seçim ve işlevsel olmayan davranışların önlenmesinde; işgörenler ile yöneticileri arasında "güven" tesis etmenin ve çalışanlarla "süreç odaklı" veya "çıktı odaklı sözleşmeler" yapmanın etkilerini araştıran bu çalışmanın Örgütsel Davranış ve Yönetim-Organizasyon alanlarına katkı sağlaması umulmaktadır.

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Çalışmanın temel değişkeni olan bilgi asimetrisi; "herhangi bir işlemdeki farklı tarafların farklı bilgi kümelerine sahip olduğu bir durum" (Afzal ve diğerleri, 2008) ya da "bir iş örgütünde bir tarafın diğerinden daha fazla ya da daha iyi bilgiye sahip olması durumu" (Joe, 2010) biçiminde tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra Akerlof'un (1970); asimetrik bilgi durumunda piyasanın istenen sonucu vermeyeceği, ahlaki tehlike ve ters seçim olarak adlandırılan durumların ortaya çıkacağı yönündeki görüşü büyük önem arz etmektedir. Buna göre satıcının alıcıdan daha fazla bilgi sahibi olması durumunda alıcının, satıcının güvenilir bir şekilde davranıp davranmayacağını bilmekte zorlanması "ters seçim" olarak adlandırılırken (Afzal ve diğerleri, 2008); daha iyi bilgiye sahip olan partnerin, bilgi üstünlüğüne bağlı olarak sözleşmenin koşullarını lehine değiştirmesi "ahlaki tehlike" olarak ifade edilmektedir (Çoban, 2005). Çalışmada bilgi asimetrisinin belirleyicilerini ise yöneticiye duyulan güven ve biçimsel kontroller oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle, bilgi asimetrisine

dayalı piyasa başarısızlığının oluşmaması ya da azaltılmasında temel araçlardan biri, "güven" olarak vurgulanırken (Çoban, 2005) diğeri, yönetimin müdahalesinin zamanlamasına göre süreç kontrolü ve çıktı kontrolü olmak üzere iki başlıkta incelenen "biçimsel kontroller" şeklinde belirtilmektedir (Jaworski ve MacInnis, 1989).

Bunların yanı sıra araştırmada, tıbbi mümessillerden elde edilen verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve iç tutarlılık katsayıları hesaplamaları, değişkenlerin ilişkilerini açıklamak amacıyla yapılan korelasyon ve regresyon analizleri ise; SPSS 17.0 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Demografik değişkenlere ilişkin bulgulara göre; örneklemin % 39'u kadın, % 61'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların % 73'ü evli olup; % 9'u 20-29 yaş, % 64'ü 30-39 yaş ve % 27'si 40-49 yaş grubunda yer almaktadır. Örneklemin % 13'ü lise, % 78'i üniversite ve % 9'u yüksek lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olup; % 11'lik kısmı 1-5 yıl, % 39'luk kısmı 5-10 yıl, % 34'lük kısmı 10-15 yıl, % 16'lık kısmı 15 yıldan fazla süreyle tıbbi mümessil olarak çalışmaktadır.

Analiz aşamasında ayrıca araştırmanın değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri ve güvenilirlikleri incelenmiştir. Ölçme araçlarının ortalama, standart sapma ve güvenilirlik analizi sonucu bulunan cronbach alfa katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır ve söz konusu iç tutarlılık değerlerinin tamamı $\alpha = 0{,}70$'in üzerindedir. Buna göre ölçme araçlarının güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Ölçme Araçlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve İç Tutarlılık Değerleri

Ölçme Araçları	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	İç Tutarlılık (Cronbach α) Katsayıları
Yöneticiye güven	3	3,2188	,95622	0,869
Süreç kontrolü	4	3,1875	,90304	0,753
Çıktı kontrolü	5	3,8438	,83150	0,767
Bilgi asimetrisi	6	2,3255	,88013	0,933
Ters seçim	4	2,6250	,74402	0,811
Ahlaki tehlike	5	2,4938	,92030	0,890
İşlevsel olmayan davranışlar	8	2,5918	,68256	0,854

Katılımcıların söz konusu boyutlara ilişkin verdikleri yanıtların, orta değerden istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek örneklem t testi (one sample t test) gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre; örgütte çıktı kontrolüne ilişkin alınan yanıtların ortalaması orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksektir ($t(63)= 8{,}118$; $p< 0.001$). Bu durum çalışanların, örgütte çıktı kontrol sistemlerinin varlığına ilişkin olumlu görüş bildirdiklerini yansıtmaktadır. Bilgi asimetrisine ilişkin alınan yanıtların ortalaması ise, orta değerden anlamlı düzeyde düşük olup ($t(63)= -6{,}131$; $p< 0.001$); bu durum

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

katılımcıların çalıştıkları kurumda çalışan lehine bir bilgi asimetrisi olduğunu düşündüklerini ifade etmektedir. Ters seçim (t(63)= -4,032; p< 0.001), ahlaki tehlike (t(63)= -4,41; p< 0.001) ve işlevsel olmayan davranışlar (t(63)= -4,784; p< 0.001) boyutlarına ilişkin sonuçlar da; boyutların ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde orta değerden düşük olduğunu göstermektedir.

Bunların yanı sıra, bilgi asimetrisini belirleyebileceği düşünülen değişkenleri (yöneticiye güven, süreç kontrolü ve çıktı kontrolü) saptayabilmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, bilgi asimetrisini belirleyen tek değişkenin "süreç kontrolü" olduğu ve toplam varyansın %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir (F(1, 62)= 13,441; p<0,01) (Regresyon denklemi Y=,411X+1,014 şeklindedir). Bu bulguya dayanarak, biçimsel kontrol mekanizmalarından süreç kontrolünün kullanılmasının bilgi asimetrisini azaltacağı söylenebilir.

Son olarak; cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler açısından, araştırmada inceleme konusu yapılan boyutlarda farklılaşma olup olmadığına da bağlantısız örneklemler t testi (independent sample t test) ve one way anova testleri aracılığıyla bakılmış ancak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanamamıştır.

Sonuç olarak; gerçekleştirilen regresyon analizlerinin, biri dışında, istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması, bilgi asimetrisinin belirleyicilerine ve sonuçlarına ilişkin ileri sürülebilecek farklı değişkenler olduğunu düşündürmektedir. Dolayısıyla ileride gerçekleştirilecek çalışmalarda farklı değişkenlerin ele alınacağı analizlerin yapılması önerilebilir. Ayrıca, bilgi asimetrisi konusunun farklı ve daha geniş örneklemler üzerinde araştırılması ve böylece konunun yönetim-organizasyon alanındaki öneminin ortaya çıkartılması bir öneri olarak belirtilebilir.

KAYNAKÇA

Afzal, W.; Roland, D. ve M. N. Al-Squri (2008). "Information Asymmetry and Product Valuation: An Exploratory Study", Journal of Information Science. (20-10): 1-12.

Akerlof, G. A. (1970). "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism", The Quarterly Journal of Economics. (84-3): 488-500.

Amagoh, F. (2009). "Information Asymmetry and the Contracting Out Process", The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal. (14-2): 1-14.

Aras, G. ve A. Müslümov (2004). "Kredi Piyasalarında Asimetrik Bilgi ve Bankacılık Sistemi Üzerindeki Etkileri", İktisat, İşletme-Finans Dergisi. (222): 55-65.

Bergen, M.; Dutta, S. ve O. C. Walker (1992). "Agency Relationships in Marketing: A Review of the Implications and Applications of Agency and Related Theories", Journal of Marketing. (56-3): 1-24.

Çoban, O. (2005). "Bilgi Asimetrisi Kaynaklı Piyasa Başarısızlığının Giderilmesinde Kamunun Rolü", Amme İdaresi Dergisi. (38-2): 135-151.

Dunk, A. S. (1993). "The Effect of Budget Emphasis and Information Asymmetry on the Relation between Budgetary Participation and Slack", The Accounting Review. (68-2): 400-410.

Eisenhardt, K. M. (1989). "Agency Theory: An Assessment and Review", The Academy of Management Review. (14-1): 57-74.

Jaworski, B. J. ve D. J. MacInnis (1989). "Marketing Jobs and Management Controls: Toward a Framework", Journal of Marketing Research. (26-4): 406-419.

Joe, S. (2010). "Assessing Job Self-Efficacy and Organizational Commitment Considering a Mediating Role of Information Asymmetry", The Social Science Journal. (47): 541-559.

Kulkarni, S. P. (2000). "The Influence of Information Technology on Information Asymmetry in Product Markets", Journal of Business and Economic Studies. (6-1): 55-71.

Nayyar, P. R. (1990). "Information Asymmetries: A Source of Competitive Advantage for Diversified Service Firms", Strategic Management Journal. (11-7): 513-519.

Ramaswami, S. N.; Srinivasan, S. S. ve S. A. Gorton (1997). "Information Asymmetry Between Salesperson and Supervisor: Postulates from Agency and Social Exchange Theories", The Journal of Personal Selling and Sales Management. (17-3): 29-50.

Sivaramakrishnan, K. (1994). "Information Asymmetry, Participation, and Long-Term Contracts", Management Science. (40-10): 1228-1244.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

STRATEJİK YÖNETİMİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞI NASIL ETKİLER? ALGILANAN REKABETİN ROLÜ

Doç. Dr. Ömer TURUNÇ[1]
Dr. Abdullah ÇALIŞKAN[2]
Yrd. Doç. Dr. İrfan AKKOÇ[3]

Özet

Stratejik yönetim yenilikçiliği özümseyen bir yaklaşım olmasına rağmen stratejik yönetim süreçlerini uygulayan her işletme yenilikçiliği yeterince gerçekleştiremeyebilmektedir. Bunun temelinde pek çok faktör bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı Akdeniz bölgesi Turizm işletmelerinde yapılan bir araştırma ile stratejik yönetim – yenilikçi davranış ilişkisinin tespit edilmesi ve bu ilişkide rekabetin nasıl bir rol oynadığının belirlenmesidir. Araştırma sonucunda çalışanların çalıştıkları işletmenin stratejik yönetim süreçlerini uyguladığına yönelik algılarının yenilikçi davranışları artırdığı belirlenmiştir. Algılanan rekabet şiddetinin de bu ilişkide hem yüksek hem de düşük algı seviyelerinde düzenleyici rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Yönetim, Yenilikçi Davranış, Rekabet şiddeti, Turizm sektörü, Düzenleyici etki

1. GİRİŞ

İhtiyaçların her geçen gün değiştiği ve rakiplerin yaptıkları yenilikçi atılımlarla pazar paylarını büyüttükleri günümüzde yenilikçilik birçok sektör için önemli bir gerekliliktir. Yenilikçilik insan davranışları sonucunda ortaya çıkmaktadır. İnsan davranışları da birçok faktörden etkilendiği gibi lider/yönetici davranışlarından da etkilenmektedir. Stratejik yönetim yenilikçiliği vazgeçilmez bir unsur olarak gören bir yönetim yaklaşımıdır. Stratejik yönetim gelecekte var olmak isteyen işletmeler için önemli bir gerekliliktir. Stratejik yönetim yenilikçiliği özümseyen bir yaklaşım olmasına rağmen stratejik yönetim süreçlerini uygulayan her işletme yenilikçiliği yeterince gerçekleştiremeyebilmektedir. Bunun temelinde pek çok faktör bulunmaktadır. İşletmenin içinde bulunduğu çevre ve bu çevrede yaşanılan rekabetin stratejik yönetim – yenilikçilik ilişkisinde farklılaştırıcı etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın sorunsalı; stratejik yönetim – yenilikçilik ilişkisin tespit edilmesi ve bu ilişkide rekabetin nasıl bir rol üstlendiğinin belirlenmesidir.

[1] Süleyman Demirel Üniversitesi, oturunc21@yahoo.com
[2] Kara Harp Okulu Dekanlığı, acaliskan@kho.edu.tr
[3] THK Üniversitesi, iakkoc@thk.edu.tr

Çalışmanın, ampirik olarak daha önce çalışılmamış olmasıyla, yazına iki yeni ölçek kazandırmasıyla, moderatör analizleri içeren farklı metodolojisi ve elde edilen bulgularıyla yazına ve sektöre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz çalışma yaşamında yenilikçilik işletmelerin sürdürülebilir rekabet gücü elde etmelerinde ve varlıklarını sürdürebilmelerinde önemli bir kaynaktır (Sastry,1999). Yenilikçilik ayrıca; verimlilik, etkinlik ve örgütsel rekabetin sağlanmasında işletmeler için oldukça önemli bir olgudur (Osterloh ve Frey, 2000). Yaratıcılık, öğrenme ve yeniliğin etkileşimi sonucu ortaya yenilikçilik işletmenin çevresinde ortaya çıkan değişimlere uyum gösterebilmesi için örgüt kültüründe değer meydana getirilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Fiol, 1994; Buckler,1996; Pervaiz, 1998:30).

Yenilikçi davranış bir çalışanın bilinçli olarak ürünler, süreçler prosedürlere ait yeni fikirleri kendi iş rolüne, iş birimine veya organizasyonuna uygulaması veya benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1989). Çalışanlar tarafından yapılan; yeni teknolojileri keşfetme, amaçlara ulaşmayı sağlayacak yeni yollar önerme, yeni çalışma yöntemleri uygulama ve yeni fikirleri uygulamak için kaynakları güvence altına alma ve yeni kaynaklar araştırma davranışları yenilikçi davranış örnekleridir (Yuan ve Woodman 2010).

Yenilikçi davranışların artırılmasında etkin olan yaklaşımların başında stratejik yönetim gelmektedir. Stratejik yönetim doğası itibari ile işletme varlığının sürdürülmesinde temel dayanak olan sürdürülebilir rekabet gücünün oluşturulmasında kullanılabilecek tüm araçları desteklemektedir(Ülgen ve Mirze, 2010).

Stratejik yönetim alanındaki temel soru firmaların rekabet avantajını nasıl elde edip sürdürebileceğidir. (Moradi, 2012: 70). Stratejik yönetim, strateji bakış açısıyla tarihin başlangıcına kadar dayandırılabilirken işletme yaşamına yön vermesi temel olarak 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Stratejik yönetimin gelişimine dönemsel olarak bakıldığında; erken gelişim dönemi, orta dönem, şimdiki dönem ve gelecek beklentileri dönemi olarak ele alınabilmektedir. Erken gelişim döneminde, bir grup akademisyen (Chandler'ın (1962), Ansoff'ın (1965) Edmund P. Learned (1965/1969)) çalışmaları ile stratejik yönetimimn gelişmesine katkı sağlamıştır (Hoskisson v.d, 1999: 420). 1970'lede ise; Ackoff(1970) Meyer&Rowan (1977) Mintzberg(1978) ve Ansoff(1979) dönemin öncü yazarlarındandır (Nixon ve Burns, 2012: 230). 1980'lerde alanında egemen olan paradigma Porter (1980) tarafından geliştirilen rekabet güçleri yaklaşımdır. Rekabetin önemli bir dinamik olduğu 1990' sonrası dönemde stratejik yönetim geleceğin yönetilmesi arayışında sürekli bir gelişim içerisinde olmuştur.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Rekabet güçlerine karşı koyma ve bunları şirket lehine şekillendirme strateji için çok önemlidir (Porter, 2008 :80). Schumpeteryan bakış açısında piyasa gücü ve yenilikte ortaya çıkan bir rekabet teknolojik gelişme ve yeniliğe zarar verici olabilmektedir. Diğer taraftan, aynı zamanda böyle bir rekabetin firmayı hayatta kalmak için yeniliğe zorlaması beklenebilir. Nitekim, son dönemde yapılan ampirik çalışmalarda ürün pazarında rekabet ve verimlilik artışı arasındaki pozitif korelasyon olduğu rapor edilmektedir. (Ahn, 2002: 7).

Yenilikçiliğin önem kazandığı günümüzde yenilikçi davranışların artırılmasında stratejik yönetin yaklaşımlarının kullanılabilirliği ya da stratejik yönetim uygulamalarının çalışanlarının yenilikçi tutum ve davranışlarını ne derece etkilediğinin belirlenmesi önemli bir yönetim sorunsalsıdır. Bu konu ile bağlantılı yeterli sayıda ampirik çalışmaya rastlanılamamaktadır. Bu bağlamda hem bu ilişkiyi ortaya koymak hem de bu ilişkide önemli etkisi olduğu düşünülen rekabet şiddeti algısının rolünü belirlemek maksadıyla oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: Stratejik yönetim çalışanların yenilikçi davranışını etkiler.

Hipotez 2: Stratejik yönetim rekabet şiddeti algısını etkiler.

Hipotez 3: Rekabet şiddeti çalışanların yenilikçi davranışını etkiler.

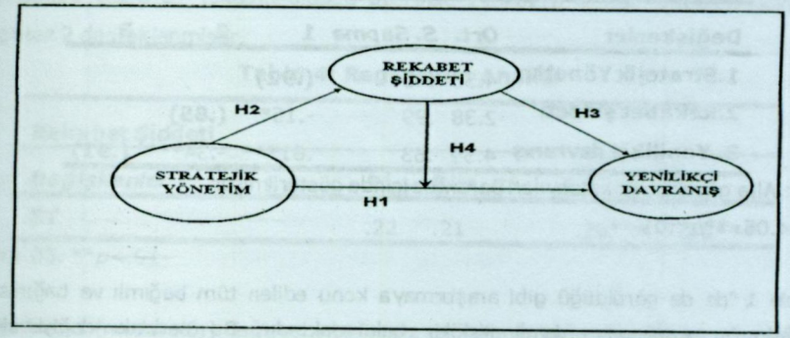
Hipotez 4: Stratejik yönetim ile çalışanların yenilikçi davranışı arasındaki ilişkide rekabet şiddetinin düzenleyici rolü vardır.

3. YÖNTEM

Stratejik yönetimin yenilikçi davranışa etkilerini belirlemek ve bu etkide algılanan rekabetin rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada Akdeniz bölgesi konaklama işletmelerinden elde edilen veriler(n=98) ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizlerinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve düzenleyici etkiler test edilmiştir. Düzenleyici etkiler regresyon eğrileri ile sınanmıştır. Hipotezler ve yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur

Oluşturulan modelde işletmelerdeki algılanan stratejik yönetim düzeyini belirlemek üzere yazar tarafından tasarlanan ve geçerleme çalışmaları yapılan 28 maddeli dört boyutlu stratejik yönetim ölçeği kullanılmıştır. Yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucu ölçek 4 boyutlu yapısını korumuştur ancak 3 madde düşük faktör yükleri nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Ölçeğin tek boyutlu olarak kullanılmasının daha uygun olması nedeniyle gerekli testler yapılarak tek boyutlu ölçek belirlenmiştir. Benzer şekilde 3 madde düşük faktör yükleri nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Yenilikçi davranışlarını belirlemek maksadıyla ise Scott ve Bruce (1994) tarafından önerilen ölçek kullanılmıştır. Rekabet şiddetini belirlemek maksadıyla da yine yazar tarafından tasarlanan ve geçerleme çalışmaları yapılan ölçekten istifade edilmiştir. Yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucu ölçek tek boyutlu yapısını korumuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



4. BULGULAR

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu testlere ilişkin bulgular Tablo1 'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X^2	df	CMIN / DF <5	GFI >.85	AGFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
1. Stratejik Yönetim (SY)	24.6	6.3	3.9	.98	.98	.97	.98	.98	.05
2. Rekabet şiddeti (RS)	12.8	4.2	3.04	.97	.98	.98	.98	.97	.03
3. Yenilikçi Davranış (YD)	8,4	2.2	3.63	.99	.97	.98	.98	.99	.02

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları ***"kabul edilebilir "*** standartlarlara göre düzenlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programlarında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların algıladıkları stratejik yönetim, rekabet şiddeti ve yenilikçi davranışlarına ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında Baron ne Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile düzenleyici etkiler araştırılmıştır. Düzenleyici etkileri regresyon eğrileri ile sınanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri tablo 2'de verilmektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 2: Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. Sapma	1	2	3
1.Stratejik Yönetim	4.55	.43	(.92)		
2.Rekabet şiddeti	2.38	.99	-.15*	(.85)	
3. Yenilikçi davranış	4.39	.63	.61***	-.34***	(.91)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

* $p<.05$. ** $p<.01$

Tablo 1 'de de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında önemli etkiler öngörülebilmektedir.

Stratejik yönetimin çalışanların yenilikçi davranışına etkisini ve bu etkide rekabet şiddetinin düzenleyici (moderating) rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada, hipotezleri test etmek maksadıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde stratejik yönetim(ST) bağımsız değişken, yenilikçi davranış(YD) bağımlı değişken ve rekabet şiddeti(RS) da düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 3). ST ve RS modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir(Cohen vd., 2003).

Tablo 3: Gelişimsel Örgüt Kültürünün Girişimci Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

	Yenilikçi Davranış		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
Değişkenler	β	β	β
ST	.56***	.52***	.45***
RS		-.25**	-.24**
STx RS			-.15*
R^2	.51	.59	.59
Düz. R^2	.51	.58	.58
F	99.07***	62.2***	44.7***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Tablo 3'de sunulan analiz sonuçlarına göre ST ile YD ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu (β =.56, p<.001) görülmüştür. Böylece Hipotez 1 desteklenmiştir. Bu sonuçlara göre stratejik yönetim algısı yenilikçi davranışları arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bu analiz sonucunda rekabeti şiddeti algısının da yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir(β =-.25, p<.001). Böylece Hipotez 3 desteklenmiştir. ST- RS ilişkisini belirlemeye

yönelik yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 4 'de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere ST rekabet şiddeti üzerinde etkilidir(β =-.15, p<.001). Böylece Hipotez 2 desteklenmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi

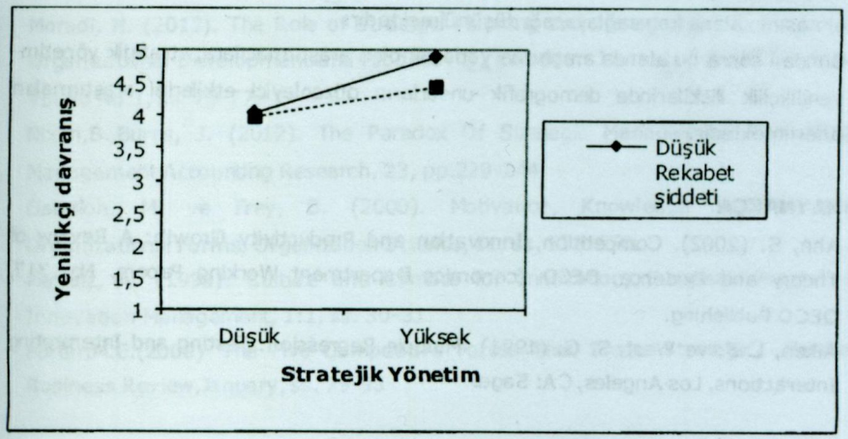
Rekabet Şiddeti				
Değişkenler	R^2	Düz. R^2	F	β
ST	.22	.21	.20***	-.15***

* $p<.05$. ** $p<.01$

Düzenleyici (moderatör) değişken, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1996: 1174). Son aşamada 4'ncü hipotezi sınamak üzere Tablo 3'deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre rekabet şiddetinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda rekabet şiddetinin, ST-YD arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında ilişkinin yönüyle ilgili daha detaylı inceleme yapmak için Cohen ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen süreç izlenmiştir. Bu kapsamda düzenleyici değişken olan rekabet şiddetinin düşük ve yüksek olduğu durumda ST-YD arasındaki ilişkilerin anlamlılığı çizilen regresyon eğrisiyle sınanmıştır (Aiken ve West, 1991).

Şekil 2'de görüldüğü gibi ST-YD arasındaki ilişki rekabet şiddeti algısı hem düşükken (β =.77, p<.001) hem de yüksekken (β =.33, p<.05) pozitif ve anlamlıdır. ST ve RS etkileşmeleri neticesinde tüm modelin varyansının % 59'nı açıklandığı saptanmıştır. Bu durumda Hipotez 4 kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle algılanan rekabet şiddeti bu ilişki kapsamında düzenleyici etkiye sahiptir.

Şekil 2: Stratejik yönetim ile Yenilikçi Davranış İlişkisinde Rekabet Şiddetinin Düzenleyici Etkisi



SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren turizm sektörü işletmelerinde çalışan personelin algıladıkları stratejik yönetim ortamının yenilikçi davranışlar üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu mevcut çalışmalarla uyumlu beklendik bir bulgudur.

Rekabet şiddeti algısının stratejik yönetim-yenilikçi davranış ilişkisinde nasıl bir rol üstlendiğini belirlemeye yönelik analizler sonucunda bu ilişkide rekabet şiddeti algısının düzenleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürde araştırılmamış bir bulgu olması itibari ile önemsenmektedir. Bu bulgu derinlemesine irdelenmiş ve rekabet şiddetinin düşük ve yüksek algılandığı durumlardaki düzenleyici etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular dikkat çekicidir. Çünkü rekabet şiddeti algısı hem yüksekken hem de düşükken düzenleyici etkiye sahiptir ve düşük seviyede daha yüksek düzenleyici etki gözlemlenmiştir. Bu bulgu beklenmedik olmasına karşın şaşırtıcı değildir. Nitekim rekabet şiddetinin daha yüksek olduğunda destek gören çalışanların yenilikçilik konusunda daha hassas olmaları beklenen bir durumdur. Elde edilen bulgu bunu da desteklemesine karşın düşük rekabet şiddeti algısının çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunu da çalışanların baskı altında olmadıklarını hissettiklerinde daha olumlu ve beklendik tutumlar sergilediklerini açıklamak kısmen mümkündür. Nitekim araştırma yapılan sektör hizmet sektörüdür, çalışanların çoğu mevsimliktir ve ortada hayati bir durum söz konusu değildir.

Çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın tek sektörde ve sınırlı bir coğrafyada yapılmış olması ve çalışmanın boylamsal olmaması çalışmanın en önemli kısıtlarıdır. Ancak araştırmanın, metodolojisini güncel olması ve daha önce araştırılmamış bir konuyu ortaya koyarak nispeten farklı bulgulara ulaşmış olmasının alana katı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bundan sonra bu alanda araştırma yapacak olan araştırmacılara, stratejik yönetim-yenilikçilik ilişkilerinde demografik unsurların düzenleyici etkilerini araştırmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Ahn, S. (2002). Competition, Innovation and Productivity Growth: A Review of Theory and Evidence, OECD Economics Department Working Papers, No. 317, OECD Publishing.

Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions, Los Angeles, CA: Sage.

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, 1173-1182.

Buckler, B. (1996). A learning process model to achieve continuous improvement and innovation, The Learning Organization, Vol. 3 No. 3, ss. 31-40.

Chen, S.C., Wu, M.C. & Chen, C.H. (2010). Employee's personality traits, work motivation and innovative behavior in marine tourism industry, J. Service Science & Management, 3, 198-205.

Cohen, J. , Cohen, P. , West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). Applied Multiple Regression/Correlation Analysisi for the Behavioral Sciences, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Cohen, W.M. ve Levinthal, D.A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning And İnnovative, Administrative Science Quarterly, 35, ss. 128-152.

Drucker, P.F. (1985). Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles, NewYork and Harper and Row, (Innovation).

Fiol, C. M. (1994). Consensus, Diversity, and Learning in Organizations, Organization Science, 5, ss. 403-420.

Hoskisson, R.E., Hitt, M.A., Wan,W.P., Yiu, D. (1999). Theory And Research İn Strategic Management: Swings Of A Pendulum. Journal of Management, Vol. 25, No. 3, ss. 417–456

Joreskog, K. G. & Sorbom D. (1993). Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language. Chicago, IL: Scientific International Software.

Kline, R. B. (1998). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.

Koseoglu, M. A., M. Barca ve K. Karayormuk, (2009). A Study On The Causes Of Strategies Failing To Success, Journal of Global Strategic Management, 3(2). 06, 77-91

Moradi, H. (2012). The Role of Strategic Planning and Management in Increasing Organizational Development and Productivity. European Journal of Social Sciences, Vol.30 No.1, ss. 70-77

Nixon,B.,Burns, J. (2012). The Paradox Of Strategic Management Accounting. Management Accounting Research, 23, pp.229-244

Osterloh, M. ve Frey, B. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms, Organization Science, 11, ss. 538-550.

Pervaiz, A. (1998). Culture and Climate for Innovation, European Journal of Innovation Management, 1:1, ss. 30-31.

Porter,M.E.(2008) 'The Five Competitive Forces That Shape Strategy', Harvard Business Review,January, ss. 79-93

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Sastry, M. A. (1999). Managing Strategic Innovation and Change, Administrative Science Quarterly, 44:2, s. 420-422.

Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. Academy of Management Journal, 37(3), 580-607.

Sekaran, U. (1992). Research Methods for Business, Canada: John Wiley and Sons, Inc.

Ülgen, H. Ve Mirze, K. (2010). İşletmelerde Stratejik Yönetim, Beta.

West, M. A. ve Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives, Social Behavior, 4, ss. 15-30.

Yuan, F. ve R. W. Woodman (2010). Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations, Academy of Management Journal, 53:2, s. 323-342.

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISI ÖLÇEĞİ: DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ İLE BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Azize ERGENELİ[1]
Arş. Gör. M.Gökhan BİTMİŞ[2]

Özet

Bu çalışmada Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme algısı ölçeğinin çok boyutlu yapısı, 490 yatırım danışmanından oluşan örneklem ile önce açımlayıcı sonra ise doğrulayıcı faktör analizleri kullanılarak yeniden değerlendirilmiştir. Sonuçlar ölçeğin anlam, etki, özerklik ve yeterlilik boyutlarından oluşan dört faktörlü yapısının geçerliliğini ve güvenilirliğini doğrulayarak örgütsel davranış yazınına katkı sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik güçlendirme, anlam, etki, özerklik, yeterlilik

GİRİŞ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Değişimin yoğun olarak hissedildiği günümüz örgüt yapılarında güçlendirme kavramı gerek bireysel gerekse örgütsel çıktılara olumlu yönde katkı sağlayarak akademik ve iş dünyası çevrelerinde en çok tartışılan örgütsel davranış konularından bir tanesi olmayı başarmıştır. Yöneticiler "güçlendirme" kavramını kullanarak işgörenlerini motive edebilmekte ve böylelikle günümüz iş ortamları için vazgeçilmez unsurlar olan işgörenlerin yenilikçilik, yaratıcılık ve örgüt içi girişimcilik düzeylerinin olumlu yönde artmasını sağlayabilmektedir (Chan vd., 2008; Liden vd., 2000; Spreitzer, 1995).

Personel güçlendirme kavramı genel olarak iki ana yaklaşım üzerinden değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki olan davranışssal ya da ilişkisel yaklaşımda işgörenlere güç, yetki ve kontrol sağlayan yönetimsel aktiviteler ve uygulamalar incelenmektedir (Bennis ve Nanus, 1985; Conger ve Kanungo, 1988). Daha güncel ve yeni olan yaklaşımda ise güçlendirme işgörenlerin algıları ile ele alınarak güçlendirmenin psikolojik yönü vurgulanmaktadır (Conger & Kanungo, 1988; Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995). Güç ya da yetki yukarı kademedeki yöneticilerden örgütte daha alt bir hiyerarşide bulunan işgörenlere transfer edilse bile gücün ya da yetkinin aktarıldığı işgören bu aktarımı algısal olarak kabullenememiş olabilmekte ve kendini güçsüz olarak hissedebilmektedir (Ergeneli vd., 2007). Dolayısıyla, işgörenlerin üstlerinin güçlendirmeye yönelik yönetim uygulamalarını nasıl algıladıkları bu yeni yaklaşımda önem kazanmaktadır. Spreitzer (1995), Thomas ve Velthouse (1990)'ın geliştirdiği bilişsel modelden yola çıkarak

[1] Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ergeneli@hacettepe.edu.tr
[2] Gazi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mgbitmis@gazi.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

psikolojik güçlendirme algısını, işgörenin işine yönelik motivasyonunu aktif bir şekilde etkileyen anlam, yeterlilik, özerklik (seçim) ve etki olarak dört boyuttan oluşan çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamıştır. Anlam boyutu, bireylerin yaptıkları işi anlamlı bulmaları ile ifade edilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995). Yeterlilik boyutu ise bireyin yaptığı iş konusunda kendisinin yeterli olduğuna dair inancını belirtmektedir (Gist, 1987; Spreitzer, 1995). Özerklik ya da seçim boyutu ise bireyin işini yürütürken sahip olduğu otonomiyi diğer bir deyişle özerkliği ve seçme özgürlüğünü tanımlamaktadır (Deci, Connell & Ryan, 1989; Spreitzer, 1995). Etki boyutu ise bireyin işine yönelik stratejik, idari ve operasyonel sonuçlar üzerindeki etkisini algılama derecesidir (Ashforth, 1989; Spreitzer, 1995).

İlgili yazında psikolojik güçlendirme algısının boyut yapısı ile alakalı yeterli düzeyde geçerlilik analizinin yapılmamış olmasından dolayı; bu çalışmada Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme algısı ölçeğinin anlam, etki, yeterlilik ve özerklik (seçim) boyutlarını içeren dört boyutlu faktör yapısı yeniden değerlendirilerek ele alınmıştır. Araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir:

H1: Psikolojik güçlendirme algısı ölçeği dört farklı boyuttan oluşmaktadır.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE BULGULAR

1. Katılımcılar

Bu araştırmada işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarını ölçmek amacı ile banka dışı aracı kurumlarda çalışan 550 yatırım danışmanından anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Bazı anketler eksik verilerin yoğunluğu nedeniyle analiz süreçlerinden çıkarılarak toplam 490 anket çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı %84 olup çalışmaya katılanların % 58'i erkek ve katılımcıların ortalama yaşları 35.33'dür.

2. Ölçüm Aracı

Bu çalışmada işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarını ölçmek üzere Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen 5'li Likert tipi 12 ifadeden oluşan psikolojik güçlendirme algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin anlam, etki, yeterlilik ve özerklik (seçim) boyutlarını içeren dört boyutlu faktör yapısı bulunmaktadır. Ölçeğin ve boyutların güvenilirlik katsayıları yüksek olarak tespit edilmiş olup sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Psikolojik güçlendirme algısı ölçeği ve boyutlarının güvenilirlik katsayıları

Psikolojik Güçlendirme Algısı Boyutlar	Güvenilirlik Katsayısı {Cronbach alpha (α)}
Anlam	0.91
Yeterlilik	0.85
Özerklik	0.88
Etki	0.94
Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği	0.89

3. Bulgular

Psikolojik güçlendirme algısı ve boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri ise Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre, örneklem grubundaki bireylerin psikolojik güçlendirme algıları yüksek olarak bulunmuş olup, yeterlilik boyutu diğer boyutlara nazaran daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin dört boyutlu yapısını test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmadan önce ise faktör yapıları açımlayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucu özdeğer istatistiği 1'den büyük olan dört faktör toplam varyansın yaklaşık olarak % 76'sını açıklamaktadır.

Tablo 2: Psikolojik güçlendirme algısı ölçeği ve boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri

Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Anlam	4.33	0.71
Yeterlilik	4.50	0.52
Özerklik	3.73	0.91
Etki	3.44	1.02
Psikolojik Güçlendirme	4.00	0.60

Açımlayıcı faktör analizinden sonra birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak psikolojik güçlendirme algısı ölçeğinin boyut yapısı yeniden ele alınmıştır. Şekil 1'de Spreitzer (1995)'le bire bir örtüşen ve açımlayıcı faktör analizi ile ortaya konan boyut yapılarını ve hata terimlerini gösteren ölçme modeli sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda Şekil 1'deki ölçme modelinin uyum iyiliği kriterleri açısından oldukça iyi değerler ürettiğini ve modelin bu haliyle kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür. Bundan dolayı araştırma hipotezi kabul edilmiştir. Uyum iyiliği istatistiklerine ilişkin bilgiler Tablo 3'de gösterilmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 3: Psikolojik güçlendirme algısı ölçeği uyum iyiliği istatistikleri

	χ^2	df	AGFI	CFI	RMSEA
Model	114	48	0.94	0.98	0.05

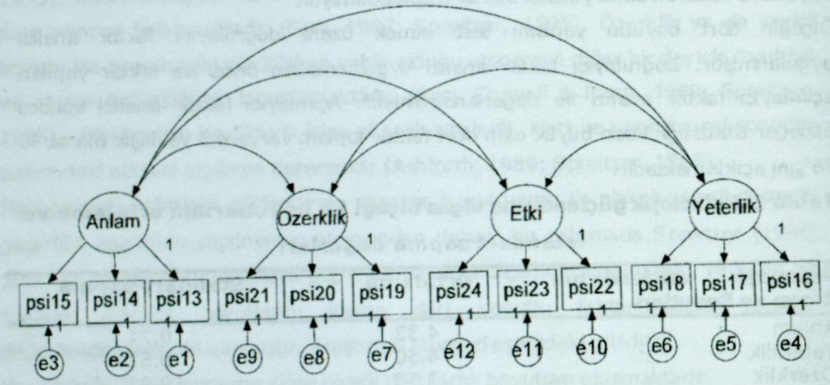
AGFI =Adjusted goodness of fit, CFI = Comparative fit index, RMSEA = Root mean square error of approximation

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme algısı ölçeğinin dört faktörlü boyut yapısı yeniden ele alınarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin boyut yapısı önce açımlayıcı sonra ise birinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri ile incelenmiştir. Sonuçlar, ölçeğin dört boyutlu faktör yapısını desteklemiş ve orjinal ölçekten hiçbir ifade çıkarılmadan anlam, etki, özerklik ve yeterlilik boyutlarının geçerliliğini ve güvenilirliğini göstermiştir. Ölçeğin boyut yapısına ilişkin bulgular Spreitzer (1995)'in Fortune 50 listesinde bulunan sanayi şirketlerinden 350 orta

düzey yönetici ve sigortacılık sektöründen 128 işgören olmak üzere iki örneklem grubunda yapmış olduğu çalışmalarla örtüşmektedir.

Şekil 1: Psikolojik güçlendirme algısı ölçeğinin dört faktörlü boyut yapısını gösteren ölçme modeli



(Sanayi sektörü: AGFI=0.93, RMSR=0.04; Sigortacılık sektörü: AGFI=0.87, RMSR=0.07). Sonuçlar psikolojik güçlendirme algısı ölçeğinin çok boyutlu yapısını göstermekte ve örgütsel davranış yazınındaki araştırmalarda bu boyut yapısına olan önemi vurgulamaktadır.

KAYNAKÇA

Ashforth, B.E. (1989). "The Experience of Powerlessness in Organizations", Organizational Behavior and Human Decision Processes, (43), 207-242.

Bennis ,W.G. ve B. Nanus (1985). Leaders. New York: Harper & Row.

Chan, Y.H., R.R.Taylo ve S. Markham (2008). "The Role of Subordinates' Trust in a Social Exchange-driven Psychological Empowerment Process", Journal of Managerial Issues, (20-4), 444-467.

Conger, J. A., ve R.N. Kanungo. (1988). "The Empowerment Process:Integrating Theory and Practice", Academy of Management Review, (13), 471-482.

Deci, E.L., J.P.Connell ve R.M. Ryan (1989). "Self-Determination in a Work Organization", Journal of Applied Psychology, (74), 580-590.

Ergeneli, A., G.S. Arı ve S. Metin. (2007)."Psychological Empowerment and its Relationship to Trust in Immediate Managers", Journal of Business Research, (60), 41-49.

Gist, M. (1987) "Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management", Academy of Management Review, (12), 472-485.

Liden, R. C., S.J. Wayne ve R.T. Sparrowe (2000). "An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations Between the Job,

Interpersonal Relationships and Work Outcome", Journal of Applied Psychology, (85-3), 407-416.

Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", Academy of Management Journal, (38), 1442-1465.

Thomas, K. W., ve B.A. Velthouse (1990) "Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motivation", Academy of Management Review, (15) 666-681.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEDE GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİLİK ÇALIŞMASI

Dr. Mustafa BEKMEZCİ[1]
Doç. Dr. İbrahim Sani MERT[2]

Özet

Yaşam Tatmini Ölçeği öznel iyi oluşun ölçülmesinde kullanılan en yaygın ölçeklerden biridir. Ancak, ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasına ve geçerlilik/güvenilirliğine yönelik çalışmalar nispeten yetersizdir. Bu çalışmada, Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) tarafından geliştirilen ve oldukça kısa olan (beş madde) Yaşam Tatmini Ölçeği Türkçe'ye çevrilmiş ve psikometrik özellikleri incelenmiştir. Faktör analizlerinin sonucunda, orijinali ile uyumlu olarak ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. İç tutarlılık katsayısı .876 olarak tespit edilen Yaşam Tatmini Ölçeğinin örgüt çalışanlarının mutluluğunu ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yaşam Tatmini, Yaşam Tatmini Ölçeği, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Geçerlilik, Güvenirlik

GİRİŞ

Yaşam tatmini, bir insanın yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olmasıdır (Haybron, 2007). Yaşam tatmini, bir kişinin kendi yaşamını bütün yönleri ile değerlendirmesinin bir yansımasıdır (Diener ve diğerleri, 1999) ve kişinin yaşamdan beklentilerini, mevcut durumu ile karşılaştırmasının bir sonucu olarak ortaya çıkar (Yiğit ve diğerleri, 2011). Bu bakış açısıyla yaşam tatmini, kişinin kendi yaşam kalitesini subjektif olarak değerlendirmesidir (Marques ve diğerleri, 2007; Myers ve Diener, 1995) ve örgütsel davranış konusunda dikkate alınması gereken önemli bir konudur.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Yaşam tatmini, duygusal ve bilişsel olmak üzere iki elemanı bulunan, günlük yaşamda mutluluk olarak bilinen (Çivitci, 2007; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010), öznel iyi-oluş (subjective well-being)'un bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Pavot ve Diener, 1993). Öznel-iyi oluşun duygusal yönü hoş ve nahoş duygular olmak üzere iki bölümde incelenirken, bilişsel ya da yargılamaya dönük yönü yaşam tatminine işaret etmektedir (Pavot ve Diener, 1993; Gadermann ve diğerleri, 2010; Hsieh, 2003; Ozben, 2013; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010). Lucas vd. (1996), yaptıkları çalışmada hoş duyguların, nahoş duyguların ve yaşam tatmininin

[1] KKK, mbekmezci14@gmail.com
[2] KHO, sanimert@gmail.com

birbirinden ayrılabilir yapılar olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla tatmin olma durumu iyi-oluş çalışmalarının duygusal yönünden ayrı ele alınmıştır. Yaşam tatmini bireylerin kendi yaşam kalitelerini yine kendi kriterlerine göre değerlendirdiği yargısal bir süreç olduğundan, insanlar iyi bir hayat kavramını genel bir değerlendirmenin ötesinde tek bir kritere bağlama eğilimi göstermektedir. Ancak bu kriterler her bir birey için farklı olabilir. Kriterlerin aynı olması durumunda bile her bir birey için bu kriterlerin standartları farklılık gösterebilir. Bundan dolayı Pavot ve Diener (1993), kişinin spesifik bir alanda tatmin olma durumundan öte genel yaşam tatmini üzerinde durulması gerektiğini belirtmiştir.

Yaşam tatmini araştırmaları daha çok yetişkinlerin yaşam alanına giren konularda yoğunlaşmış (Greenspoon ve Saklofske, 1998) olmakla birlikte çocuklar, gençler, yaşlılar, üniversite öğrencileri, hamileler, göçmenler, psikiyatrik sorunu olmayan ayakta tedavi gören hastalar gibi farklı grupların yaşam tatminini inceleyen araştırmalar da yapılmıştır (Gouveia ve diğerleri, 2009). Yetişkinler için yüksek yaşam tatmininin kişilerarası ilişkiler (intrapersonal), kişinin kendi iç dünyası (interpersonal), işi, fiziksel ve psikolojik sağlığı ile eğitim durumundaki olumlu çıktılarla ilgili olduğu belirtilmiştir (Marques ve diğerleri, 2007). Yapılan çalışmalarda da insanların istek veya arzuları ile mevcut durumları arasında ne kadar fazla aykırılık varsa yaşam tatmininin o kadar düşük olduğu görülmüştür (Lavallee ve diğerleri, 2006). Yaşam tatmininin belirlenmesinde iş tatmininin, kişinin geçmişe dönük pişmanlıklarının ve boş zamanlarında yaptığı faaliyetlerinin de büyük bir öneme sahip olduğu görülmüştür (Akın, 2008). Diener (1994), yaşam tatminindeki farklılıkların hemen hemen yarısının genetik faktörlerden kaynaklandığını, bireylerin davranışlarının da yaşam tatmini konusunda önemli ipuçları verdiğini belirtmektedir (Aktaran: Baş, 2011). Yine Diener ve arkadaşları (2003), bireyin istekleri ile başarıları arasında ne kadar uyum varsa yaşam tatmininin o kadar arttığını belirtmiştir. Bu kapsamda İlhan ve Özbay (2010)'a göre, insanların bir amacının olması, amacını gerçekleştirebileceğine inanması ve amacını gerçekleştirmek konusunda gösterdiği çabayı kararlı bir şekilde sürdürmesi yaşam tatminini artırmaktadır. Dolayısıyla yaşam tatmini bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesini ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Sorunsalı

Örgütsel davranış yazını dikkate alındığında, çalışanların öznel iyi oluş durumlarının, onların davranışları üzerinde etkili olduğu ve örgütsel davranış yazınında ölçülen birçok değişkenle karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, çalışanların öznel iyi oluşlarının belirlenmesinde en önemli faktör olan "yaşam tatminlerinin" belirlenmesi örgütsel davranış araştırmaları açısından önemlidir. Ancak, bunu en az maddeyle en geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebilecek bir

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) tarafından geliştirilen ve oldukça kısa olan (beş madde) ölçek üniversite öğrencileri üzerinde geliştirilmiş olup, Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları incelendiğinde de çalışanlar üzerinde yeterli sayıda araştırmanın eksikliği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmini ölçeğinin ülkemizdeki çalışan örneklem üzerinde uygulanarak yeterli psikometrik özellikleri taşıyıp taşımadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, Yaşam Tatmini Ölçeği psikometrik özellikleri incelenmiş olup bu kapsamda ilk olarak Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Tatmini Ölçeğinin İngilizce orijinali, iyi derecede İngilizce bilgisine haiz iki İngilizce öğretmeni tarafından birbirinden bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriler incelenip karşılaştırılarak her bir maddeyi en iyi temsil ettiği düşünülen ifadeler, konusunda uzman üçüncü bir kişiye danışılarak belirlenmiştir. Elde edilen ölçek, yönetim organizasyon alanında çalışan bir akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Müteakiben orijinal ölçek ve elde edilen Türkçe çevirisi karşılaştırılmış ölçeğe Tablo 1'deki son şekli verilmiştir. Ölçeğin orijinal formu, 7'li Likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 7-Tamamen katılıyorum) bir ölçek şeklindedir.

Tablo 1: Yaşam Tatmini Ölçeği

1. İdeallerime yakın bir hayatım var.
2. Hayat koşullarım mükemmeldir.
3. Hayatımdan memnunum.
4. Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeylere sahip oldum.
5. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.

Araştırmanın Katkısı

Örgütsel davranış alanında araştırma yapan akademisyen ve diğer araştırmacıların ilgilendiği değişkenlerin çoğunun "yaşam tatmini" ile ilişkili olması nedeniyle yaşam tatminini ölçebilecek yeterli geçerlilik ve güvenilirliğe sahip bir ölçeğin örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, bahse konu ölçek kısa olması bakımından denekleri yormayan ve yaşam tatminini genel olarak ölçen ve belirli kriterler sunmadığından uygulanması da kolay bir ölçek niteliğindedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırma, öznel iyi oluşun en önemli göstergesi olan "yaşam tatmini" üzerine odaklanmıştır. Araştırmada örgütsel davranış alanında kullanılmasına katkı sağlamak maksadıyla örneklem olarak sadece çalışanlar seçilmiştir. Araştırma,

kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren yedi organizasyonun çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcılar, tamamen gönüllülük esası çerçevesinde çalışmaya dâhil edilmiştir. Toplam 306 çalışandan oluşan ve yaş ortalaması 32,2 olan araştırma örneklemine ait diğer bazı demografik özellikler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Örnekleme Ait Özellikler

Cinsiyet	
Kadın	%46
Erkek	%54
Medeni Durum	
Evli	%57,2
Bekâr	%42,8

Eğitim	
Ortaokul	%7,5
Lise	%20,3
Ön Lisans	%7,8
Üniversite	%50,7
Y.Lisans	%13,4

BULGULAR VE TARTIŞMA

Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Yaşam Tatmini Ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. İlk olarak, verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla örneklem uygunluğu ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.857 ve Barlet-Sphericity testi ki kare değeri 739.539 ($p<.001$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucu özdeğeri 3.349 olan ve toplam varyansın %66.98'ini açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Maddelere ilişkin faktör yükleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçlar

Maddeler	**Faktör Yükleri**
Madde 1	,774
Madde 2	,822
Madde 3	,862
Madde 4	,852
Madde 5	,778
Açıklanan toplam varyans	*%66.98*
Özdeğer	*3.349*

Yaşam Tatmini Ölçeğinin orijinal formunun ve bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapısının Türk örnekleminde doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koymak üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Yaşam Tatminin Ölçeğinin geçerliliği, AMOS 6.0 yazılımı kullanılarak test edilmiş, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'de gösterilmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin (RFI, CFI, IFI ve NFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 4: Yaşam Tatmini Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	ΔX2	df	ΔX2/df	RMSEA	NFI	RFI	IFI	CFI
Yaşam Tatminin Ölçeği	21,104*	5	4,221	,103	,972	,916	,978	,978

Not: ΔX2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, CFI = Comparative Fit Index, IFI =Incremental Fit Index, NFI= Normed Fit Index.

*p<0,001.

Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

Yaşam Tatmini Ölçeğinin güvenirliğini ortaya koymak üzere Cronbach alfa iç tutarlık test yöntemi kullanılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .876 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuç ölçeğin güvenirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ölçek Maddelerinin Birbiriyle Korelasyonuna İlişkin Bulgular

Yaşam Tatmini ölçeği maddelerinin birbiriyle korelasyonu Tablo 5'de verilmiştir. Buna göre ölçeğin her maddesi birbiriyle orta ve üst sevide anlamlı bir (0.001 seviyesinde) korelasyon içerisindedir. Maddeler arasındaki en yüksek korelasyon ise, "Hayatımdan memnunum." şeklinde olan Madde 3 ile "Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeylere sahip oldum." şeklinde olan Madde 4 arasında bulunmuştur.

Tablo 5: Yaşam Tatmini Ölçeği Maddelerinin Birbiriyle Korelasyonu

	Madde 1	Madde 2	Madde 3	Madde 4	Madde 5
Madde 1	1,000				
Madde 2	,613	1,000			
Madde 3	,541	,650	1,000		
Madde 4	,550	,593	,711	1,000	
Madde 5	,489	,501	,600	,610	1,000

p<0,001.

Ölçek Maddelerinin Ortalama, Standart Sapma ve Katılımcıların Cevaplarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların Yaşam Tatmini Ölçeğine verdikleri cevapların ortalama, standart sapma ve 7'li Likert ölçeğine göre cevap yüzdeleri Tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre ortalamalar dikkate alındığında, katılımcılar ölçekteki maddelerden en olumlu cevabı 'Hayatımdan memnunum." maddesine verirken en olumsuz cevabı 'Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.' maddesinde belirtmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Yaşam Tatmini Ölçeğine Verdikleri Cevaplar

Maddeler	Ort.	ss.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Fikrim Yok	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İdeallerime yakın bir hayatım var.	4,7	1,6	5,6	6,6	11,5	6,9	36,4	24,9	8,2
2. Hayat koşullarım mükemmeldir.	4,3	1,6	6,2	7,2	20,6	6,5	36,3	17,6	5,6
3. Hayatımdan memnunum.	5,3	1,5	3,3	2,9	7,8	4,6	28,4	31,4	21,6
4. Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	5,1	1,5	4,3	3,3	8,2	3,6	34,2	30,9	15,5
5. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	4,1	1,9	15,4	10,5	13,4	8,2	23,6	17,7	11,1

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yaşam Tatmini Ölçeği bir çok dile çevrilerek kullanılmış, ilgili yazında da sıklıkla başvurulan bir ölçek haline gelmiştir (Gouveia ve diğerleri, 2009; Laranjeira, 2009; Clench-Aas ve diğerleri, 2011; Swami, ve Chamorro-Premuzic, 2009; Anaby ve diğerleri 2010; Arrindell, Heesink, ve Feij, 1999; Pavot ve Diener, 2004; Pavot ve diğerleri, 1991; Shengquan, 2007). Bu çalışmanın amacı; yabancı yazında kullanımı gittikçe artan Yaşam Tatmini Ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve çalışanlarda psikometrik özelliklerini incelemektir. Bu amaçla, ilk olarak ölçeğin orijinal formundan Türkçeye çevirisi yapılmış ve "geri çeviri" yöntemiyle dilsel eşdeğerliği sağlayıp sağlamadığı araştırılmıştır. Yaşam Tatmini Ölçeğinin güvenirliği iç tutarlık yöntemiyle hesaplanmıştır. Güvenirliğe ilişkin sonuçlar, ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Müteakiben, Yaşam Tatmini Ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koymak üzere Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi ile ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile de ölçeğin tek faktörlü yapısının çalışan örneklem üzerinde doğrulanıp doğrulanmayacağı araştırılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile tek faktörlü modelin

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar Yaşam Tatmini Ölçeğinin geçerli bir ölçme aracı olduğuna kanıt olarak değerlendirilebilir.

Çalışma esnasında araştırmacılar tarafından katılımcıların bir kısmı ile yapılan birebir görüşmelerde, ölçeğin basit ve anlaşılabilir bir ölçek olduğu, buna ilave olarak bu şekildeki kısa ölçeklerde görüşlerini daha doğru bir şekilde yansıttıkları öğrenilmiştir.

Yaşam Tatmini Ölçeğinin kısa ve kolay uygulanabilir bir ölçek oluşundan dolayı örgütsel davranış konusundaki araştırmalarda öznel iyi oluşu ölçmeye yönelik önemli bir ihtiyacı karşılayacağı umulmaktadır. Ayrıca, öznel iyi oluşun bir göstergesi olan yaşam tatmininin, örgütsel davranış araştırmacılarının iş yaşamında ölçme eğilimde oldukları birçok değişkenle ilişkilendirilebilir olmasından dolayı, örgütsel davranış yazınında zamanla daha çok kullanılacak bir değişken olacağı değerlendirilmektedir.

Konu ile ilgili gelecekteki araştırmalarda, Yaşam Tatmini Ölçeğinin daha farklı ve büyük örneklemlerde uygulanmasının ölçeğin güvenirlilik ve geçerliliğine ilişkin bulguları daha çok güçlendireceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

Akın, M. (2008). "Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri", Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. (25-2): 141-170.

Anaby, D., Jarus, T. ve Zumbo, B.D. (2010). "Psychometric Evaluation of the Hebrew Language Version of the Satisfaction with Life Scale", Social Indicators Research. (96-2): 267-274.

Arrindell, W.A., Heesink, J., ve Feij, J.A. (1999). "The satisfaction with life scale (SWLS): Appraisal with 1700 healthy young adults in The Netherlands", Personality and Individual Differences. (26): 815–826.

Baş, A.U. (2011). "Investigating Levels and Predictors of Life satisfaction among Prospective Teachers", Eurasian Journal of Educational Research. (44- Summer): 71-88.

Clench-Aas, J., Nes, R.B., Dalgard, O.S. ve Aarø, L.E. (2011). "Dimensionality and measurement invariance in the Satisfaction with Life Scale in Norway.", Quality of Life Research. (20-8): 1307-1317.

Çivitci, A. (2007). "Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları", Eurasian Journal of Educational Research. (26): 51-60.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). "The Satisfaction With Life Scale", Journal of Personality Assessment. (49): 71-75.

Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R.E. (2003). "Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life", Annual Review of Psychology. (54): 403-425.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. ve Smith, H.L. (1999). "Subjective well-being: Three decades of progress", Psychological Bulletin. (25-2): 276-302.

Eryılmaz, A., ve Öğülmüş, S. (2010). "Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli", Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. (1-3): 189-203.

Gadermann, A.M., Schonert-Reichl, K.A. ve Zumbo, B.D. (2010). "Investigating Validity Evidence of the Satisfaction with Life Scale Adapted for Children", Social Indicators Research. (96): 229-247.

Gouveia, V.V., Milfont, T.L., da Fonseca, P.N. ve de Miranda Coelho, J.A.P. (2009). "Life satisfaction in Brazil: Testing the psychometric properties of the satisfaction with life scale (SWLS) in five Brazilian samples", Social Indicators Research. (90-2): 267-277.

Greenspoon, P.J. ve Saklofske, D.H. (1998). "Confirmatory factor analysis of the multidimensional students' life satisfaction scale", Personality and Individual Difference. (25): 965-971.

Haybron, D. (2007). "Life Satisfaction Ethical Reflection and the Science of Happiness", Journal of Happiness Studies. (8-1): 99-138.

Hsieh, C.M. (2003). Counting Importance: The Case of Life Satisfaction and Relative Domain Importance, Social Indicators Research, Vol.:61, Issue:2, pp. 227-240.

İlhan, T. ve Özbay, Y. (2010). "Yaşam Amaçlarının ve Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. (4-34): 109-118.

Laranjeira, C.A. (2009). "Preliminary validation study of the Portuguese version of the satisfaction with life scale", Psychology, Health & Medicine. (14-2): 220-226.

Lavallee, F.L., Hatch, P.M., Michalos, A.C. ve McKinley, T. (2006). "Development of the contentment with life assessment scale (CLAS): Using daily life experiences to verify levels of self-reported life satisfaction", Social Indicators Research. (83): 201-244.

Lucas, R.E., Diener, E. ve Suh, E. (1996). "Discriminant validity of well-being measures", Journal of Personality and Social Psychology. (71): 616-628.

Marques, S.C., Pais-Ribeiro, J.L. ve Lopez, S.J. (2007). "Validation of a Portuguese Version of the Students' Life Satisfaction Scale", Applied Research in Quality of Life. (2): 83-94.

Meydan, C. H. ve Harun Ş. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Myers, D.G. ve Diener, E. (1995). "Who is happy?", Psychological Science. (6): 10-19.

Ozben, S. (2013). "Social Skills, Life Satisfaction and Loneliness in Turkish University Students", Social Behavior and Personality. (41-2): 203-214.

Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. (2009). "Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi. (33- Temmuz-Aralık): 69-99.

Pavot, W. ve Diener, E. (1993). "Review of the Satisfaction with Life Scale", Psychological Assessment. (5-2): 164-172.

Pavot, W., ve Diener, E. (2004). "The subjective evaluation of well-being in adulthood: findings and implications", Ageing International. (29-2): 113-135.

Pavot, W., Diener, E., Colvin, C.R., ve Sandvik, E. (1991). "Further validation of the satisfaction with life scale: evidence for the cross-method convergence of well-being measures", Journal of Personality Assessment, (57-1): 149-161.

Shengquan, Y. (2007). "Validation of the temporal satisfaction with life scale in a sample of Chinese University students", Social Indicators Research, (80-3): 617-628.

Swami, V. ve Chamorro-Premuzic, T. (2009). "Psychometric Evaluation of the Malay Satisfaction with Life Scale", Social Indicators Research. (92-1): 25-33.

Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M.E. (2011). "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", Polis Bilimleri Dergisi. (13-3): 1-18.

SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

POSTER BİLDİRİLER

DUYGUSAL EMEĞİN İŞ PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE KİŞİLERARASI ÇARPIKLIĞIN ARACILIK ROLÜ

Dr. Memduh BEGENİRBAŞ[1]
Dr. Abdullah ÇALIŞKAN[2]

Özet

Bu çalışmada, hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emek gösterimlerinin, onların İş Performansı (İP) ile İşten Ayrılma Niyetleri (İAN) üzerine etkileri araştırılmıştır. Ayrıca bu etkilerde, kişiler arası çarpıklığın aracılık rolüne bakılmıştır. Bu maksatla, Ankara'da özel hizmet sektöründe çalışan 403 katılımcıdan anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin, İP'leri ve İAN'leri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu görülmüştür. Kişiler arası çarpıklığın da çalışanların İP'lerine olumsuz etkileri ve İAN'lerine ise olumlu katkılarının olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışanların duygusal emeklerinin iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine, örgüt içinde yaşamış oldukları kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal emek, iş performansı, işten ayrılma niyeti, kişiler arası çarpıklık

1. GİRİŞ

Günümüzdeki değişim ve rekabetin inanılmaz boyutlara ulaşması işletmelerin hayatta kalabilmelerini güçleştirmektedir. Bu anlamda işletmelerin başarılı olabilmesi ve idamelerini sağlayabilmesi için gerekli koşullardan birisi de yüksek performanstır. Bu çerçevede, örgütteki çalışanların, görevlerini icra ederken gösterecekleri duygusal emeklerinin ve örgütteki kişiler arası çarpıklığın onların performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etkilerini uygun bir model ile ortaya koyarak, anılan değişkenlerle çalışanların bireysel performansını artırıcı, işten ayrılma niyetlerini ise azaltıcı en uygun modelin geliştirilmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Ayrıca bu etkide, örgüt içerisinde yaşanan kişiler arası çarpıklığın aracılık rolünün olup olmadığı da tespit edilmeye çalışılacaktır.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Duygusal Emek

Duygusal emek, hizmetin yerine getirilmesi esnasında duyguların yönetilmesini ifade ederken, aynı zamanda çalışanın gerçek duyguları ne olursa olsun, örgütün istediği davranış kurallarına uymayı gerektirmektedir (Yürür ve Ünlü, 20111). Hochschild (1983)'e göre duygusal emek; iş gereği duyguların diğer kişiler

[1] Kara Harp Okulu Dekanlığı İşletme Bölümü Başkanlığı, mbegenirbas@kho.edu.tr
[2] Kara Harp Okulu Dekanlığı İşletme Bölümü Başkanlığı, acaliskan@kho.edu.tr

tarafından gözlenecek şekilde düzenlenmesi ve bu doğrultuda yüzsel ve bedensel gösterimde bulunulmasıdır. Hochschild (1979, 1983) çalışanların duyguları ile ilgili davranışlarını yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Yukarıda anılan iki boyuta ilave olarak, Ashforth ve Humprey (1993), doğal (samimi) davranışları üçüncü boyut olarak duygusal emek yaklaşımına ilave etmiştir.

2.2. Kişiler Arası Çarpıklık

Robbinson ve Bennet (1995), kişiler arası çarpıklığın direk olarak örgüt içerisindeki çalışanlara zarar verici yönde kendini gösterdiğini belirtmiştir. Çalışanların iş yerinde bir diğer çalışana karşı kaba davranışlar sergilemeleri, onunla alay etmeleri ve ona eşek şakaları (muziplik) yapmaları örgüt içerisinde kişiler arası çarpıklığın varlığını ortaya koymaktadır. Özellikle, çalışanların birbirlerine karşı onur kırıcı ve incitici söylemlerde bulunmaları, etnik yapıları, inançları, ırksal özellikleri ön plana çıkararak ve bu özellikleri ile dalga geçip diğer çalışanlar önünde küçük düşürmeleri orta ve düşük yoğunlukta kişiler arası çarpıklığa örnek olarak verilebilir. Fiziksel saldırı ve şiddet uygulamaları ise yüksek yoğunluktaki kişiler arası çarpıklığa işaret etmektedir.

2.3. Bireysel İş Performansı

Performans örgütlerde belirli bir amacın, fonksiyonun veya görevin yürütülmesiyle ya da gerçekleştirilmesiyle ilişkili bir kavramdır (Borman ve Motowidlo, 1993). İş performansı, çalışan tarafından kontrol edilen ve organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunan her türlü faaliyet ve davranış olarak ta 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 çıkabilir (Bitner ve diğerleri, 1990).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın sürekli olarak işini bırakma düşüncesinde olması veya alternatif iş olanaklarına yönelmesi olasılığını ifade etmektedir (Tepper ve diğerleri, 2009). İşten ayrılma niyeti gerçek devamsızlığın bir ön belirtisidir ve işletmelere önemli ölçüde maliyetler getirmektedir (Gül ve diğerleri, 2008). Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen çevresel faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş / rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme fırsatları ve otonomi gibi ödüllendirme şekilleri olabilmektedir. (Takase ve diğerleri, 2005).

2.5. Duygusal Emek, Kişiler Arası Çarpıklık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Hizmet çalışanlarının müşterilerine karşı isteyerek pozitif duygu gösterimleri kendi performanslarına olumlu yansırken, aynı zamanda müşteriler tarafından memnuniyetle karşılanacaktır. Çalışanların bu göstermiş oldukları bu pozitif duygu gösterimleri onların iş performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir (Grandey ve

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

diğerleri, 2005; Goodwin ve diğerleri, 2011). Bu durumun tersi de mümkündür. Bu durumu Duygusal Olaylar Teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996) kapsamında ele aldığımızda, örgüt içinde yaşanan olumlu ve olumsuz olaylar çalışanlarda davranış değişikliklerine yol açan duygusal tepkilere neden olabilmektedir. Pozitif duygular olumlu davranışa yöneltirken, negatif duygular ise çalışanlarda olumsuz tutum ve davranışları beraberinde getirmektedir (Fisher ve Ashkanasy, 2000).

Çalışanların göstermiş olduğu duygusal emeğin bir sonucunun, işten ayrılma davranışlarına etki edebileceğini vurgulayan bir çok araştırmalar vardır (Chau ve diğerleri, 2009; Cote ve Morgan, 2002; Grandey, 2000, Öz, 2007). Duygusal emek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin teorik altyapısını duygusal çelişki teorisi ve araştırmaları oluşturmaktadır (Chau ve diğerleri, 2009; Cote ve Morgan, 2002). Eğer örgüt, çalışanlarına duygusal çelişki yaratacak ortam yaratarak onların yüzeysel rol davranışı göstermelerine sebep olursa, çalışanlardaki motivasyonu düşürecektir. Bu durumun çalışanların örgütlerine olduğu kadar, çalışma arkadaşlarıyla da ilişkilerine olumsuz yansıyabileceği düşünüldüğünde, çalışanın isteksiz, mutsuz, iş performansının düşük ve ilk fırsatta işten ayrılma fikrinin ağırlık kazanacağını düşünmek güç olmayacaktır. Bu noktadan hareketle, daha önceki araştırmalar ve konu ile bağlantılı teorilerden istifade ile aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1:Çalışanların görevleri esnasında göstermiş olduğu duygusal emek, onların iş performansını etkilemektedir.

H2:Çalışanların görevleri esnasında göstermiş olduğu duygusal emek, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H3:Çalışanların görevleri esnasında göstermiş olduğu duygusal emek, örgütte yaşanan kişiler arası çarpıklığı etkilemektedir.

Levinson'a (1965) göre, karşılıklılık ilkesi, işçi-örgüt ilişkisinde karşılıklı beklenti ve memnuniyetin oluşturulması sürecidir. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde, çalışanlar arasında yaşanan karşılıklı olumsuz ilişkiler (kişiler arası çarpıklık) örgütün çalışma düzenini ve dolayısıyla da çalışanın iş performansını olumsuz yönde etkileyecektir. Kişiler arası çarpıklığın olduğu örgütlerde çalışanların birbirleri ile işbirliği içinde olmaları beklendik bir durum değildir. Yapılan bir araştırmada, kişiler arası çarpıklığın yaşandığı, çalışanlar arasında yardımlaşma ve işbirliği duygusunun az olduğu ve bu durumunda iş tatminini, iş performansı ve kaliteyi düşürdüğü tespit edilmiştir (Laschinger ve diğerleri, 2001). Ayrıca, Tepper ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları bir araştırmada da, örgütsel ve kişiler arası çarpıklık ile işten ayrılma niyeti arasındaki yüksek ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Konu hakkındaki teori ve araştırmalar neticesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H4: Örgütte yaşanan kişiler arası çarpıklık, çalışanların iş performansını negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H5: Örgütte yaşanan kişiler arası çarpıklık, çalışanların işten ayrılma niyetlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Ayrıca, yukarıda bahsedilen araştırmalar ve teoriler çerçevesinde, hizmet çalışanlarının göstereceği olumlu ve olumsuz duygu gösterimlerinin, örgüt içi ilişkilere etki edebileceği, çalışanların iş arkadaşlarına karşı tutum ve davranışlarında değişmeler olabileceği değerlendirilmektedir. Özellikle iş arkadaşlarına karşı takınılan olumsuz yargı ve davranışların kişiler arası çarpıklığı artıracağı ve bu çalışma ortamının da çalışanların iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etki edeceği düşünüldüğünden, araştırmada ele alınan değişkenler ile bütüncül bir yaklaşımla bir model oluşturduğumuzda, kişiler arası çarpıklığın aracılık rolünün olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler geliştirilen model üzerinde test edilmek üzere sunulmuştur.

H6: Örgütte yaşanan kişiler arası çarpıklık, çalışanların göstermiş olduğu duygusal emeğin iş performansına etkisinde aracılık etkisine sahiptir.

H7: Örgütte yaşanan kişiler arası çarpıklık, çalışanların göstermiş olduğu duygusal emeğin işten ayrılma niyeti etkisinde aracılık etkisine sahiptir.

3. TASARIM VE YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, Ankara'da çalışan 403 özel hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan hizmet sektörü çalışanlarının % 84'ü (337) kadın, % 16'sı (66) erkektir. Medeni durumlarına bakıldığında, % 57'si (228) evli, % 43'ü (175) ise bekârdır. Ayrıca katılımcıların % 29'u (116) 20-30 yaş arasında, % 25'i (102) 31-40 yaş arasında, %22'si (90) 41-50 yaş arasında ve %24'ü (95) ise 51 yaş ve üstündedir.

3.2. Ölçüm Araçları

Duygusal Emek Ölçeği: Duygusal Emek Ölçeği, Diefendorff ve arkadaşları (2005) tarafından, Grandey (2003) ve Kruml ve Geddes'ın (2000) duygusal emek ölçeklerinin bazı maddelerinin alınarak uyarlanması ve bazı maddelerin ise geliştirilmesi sonucu oluşturulmuştur. Ölçek, yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular olmak üzere üç boyutu içermektedir. Çalışmada ölçeğin geçerliliği için, AMOS (6.0) paket programı kullanılarak DFA yapılmıştır. Birinci düzey çok faktörlü modele ait uyum iyiliği değerleri; $\Delta\chi^2$=233.047, sd= 54, $\Delta\chi^2$/sd= 4.316, RMSEA= 0.064, CFI= 0.96, GFI= 0.96, AGFI=0.93'tür. Duygusal emeğin her bir alt boyutu için Cronbach alfa katsayıları; yüzeysel rol yapma için 0.84, derinden rol yapma için 0.77, doğal duygular için ise 0.73 olarak bulunmuştur.

Kişiler Arası Çarpıklık Ölçeği: İşletmede kişiler arası çarpıklık düzeyini belirlemek maksadıyla Aquino ve arkadaşları (1999) tarafından kullanılan 6 maddeli ölçek kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin geçerliliği için, AMOS (6.0) paket programı

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kullanılarak DFA yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve uyum iyiliği değerlerinin $\Delta\chi^2$=266.218, sd= 75, $\Delta\chi^2$/sd= 3.55, RMSEA= 0.057, CFI= 0.91, GFI= 0.96, AGFI=0.93 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur.

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. 4 sorudan oluşan ölçeğin güvenirlik katsayısı her iki çalışmada da 0.70'in üstündedir. AMOS (6.0) paket programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu, uyum iyiliği değerlerinin ise $\Delta\chi^2$=22.171, sd= 13, $\Delta\chi^2$/sd= 1.705, RMSEA= 0.030, CFI= 0.99, GFI= 0.99, AGFI=0.98 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda, iş performansına ait Cronbach Alfa katsayısı 0.78 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışmada yer alan işten ayrılma niyeti ölçeği Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte işten ayrılma eğilimi üç ifade ile ölçülmekte olup, ölçek tek boyutludur. AMOS (6.0) paket programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu, uyum iyiliği değerlerinin ise $\Delta\chi^2$=29.168, sd= 14, $\Delta\chi^2$/sd= 2.080, RMSEA= 0.051, CFI= 0.97, GFI= 0.96, AGFI=0.94 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR

İlk olarak katılımcıların duygusal emek alt boyutları ile kişiler arası çarpıklık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelâsyonlara bakılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma ve Korelâsyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. Sap.	1	2	3	4	5	6
Yüzeysel Rol Y. (1)	3,76	,789	(.84)					
Derinden Rol Y. (2)	3,79	,807	-,204**	(.77)				
Doğal Duygular (3)	2,69	,831	-,489**	,223**	(.73)			
Kişiler Arası Çarpıklık (4)	2,03	,519	,847**	-,115*	-,497**	(.83)		
İş Performansı (5)	3,80	,731	-,828**	,277**	,493**	-,811**	(.78)	
İşten Ayrılma Niyeti (6)	1,77	,828	,894**	-,158**	-,475**	,868**	-,844**	(.92)

** p< 0,01 ; * p< 0,05

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içerisinde gösterilmiştir.

Duygusal emek alt boyutlarından yüzeysel rol yapma ile kişiler arası çarpıklık arasında pozitif ilişki tespit edilmişken, derinden rol yapma ve doğal duygular ile kişiler arası çarpıklık arasında negatif anlamlı ilişkiler görülmektedir. Ayrıca kişiler arası çarpıklık ile iş performansı arasındaki ilişki negatif iken, işten ayrılma niyeti ile pozitiftir. Hizmet çalışanlarının görevleri esnasında göstermiş oldukları duygusal emek ile onların iş performansı ve işten ayrılma niyetleri arasındaki anlamlı ilişkiler de Tablo-1'de görülmektedir.

Tablo 2: İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetini Yordayan Duygusal Emek Boyutlarının Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

	İş Performansı		İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1.Demografik Değişkenler		,011		,023
Cinsiyet	-,087		,127*	
Yaş	-,017		,017	
Medeni Durum	-,063		-,089	
ΔF	1,538		2,948*	
2. Duygusal Emek		,507		,483
Yüzeysel Rol Yapma (YRY)	-,549**		,571**	
Derinden Rol Yapma (DRY)	,105*		- ,062	
Doğal Duygular (DY)	,114**		-,107*	
ΔF	331,966**		667,338**	

*p<0,05 **p<0,01

Araştırmada ayrıca, duygusal emek ve kişiler arası çarpıklığın katılımcı hizmet sektörü çalışanlarının iş performansları ile işten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığının ortaya çıkarılması ve oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. İlk olarak, iş performansı ve işten ayrılma niyetini etkileyen duygusal emek boyutlarını ortaya koymak için regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo- 2'de sunulmuştur. Tablo 2'den de görüldüğü üzere, duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirten hipotezleri desteklemektedir.

İkinci olarak kişiler arası çarpıklığı yordayan duygusal emek boyutlarının hiyerarşik regresyon analizine bakılmış olup, sonuçlar Tablo 3'tedir. Genel olarak duygusal emeğin kişiler arası çarpıklığı yordadığı Tablo-3'te görülmektedir. Bu sonuçlar, çalışmanın üçüncü hipotezini de desteklemektedir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 3: Kişiler Arası Çarpıklığı Yordayan Duygusal Emek Boyutlarının Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Kişiler Arası	
	β	ΔR^2
1.Demografik Değişkenler		,022
Cinsiyet	,121*	
Yaş	,032	
Medeni Durum	-,086	
ΔF	3,036*	
2. Duygusal Emek		,373
Yüzeysel Rol Yapma (YRY)	,505**	
Derinden Rol Yapma (DRY)	-,077	
Doğal Duygular (DY)	-,0105*	
ΔF	406,551**	

*p<0,05 **p<0,01

Çalışmada ortaya konan bir diğer hipotez, kişiler arası çarpıklığın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğudur. Bu amaçla yapılan regresyon analizleri sonuçları Tablo 4'te belirtilmiştir

Tablo 4: İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetini Yordayan Kişiler Arası Çarpıklık ve Duygusal Emek Boyutlarının Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	İP		İAN	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1. Demografik Değişkenler		,011		,023
Cinsiyet	-,087		,127*	
Yaş	-,017		,017	
Medeni Durum	-,063		-,089	
ΔF	1,538		2,948*	
2. Kişiler Arası Çarpıklık		,647		,731
	-,814**		,864**	
ΔF	754,055**		1182,355**	
3. Duygusal Emek		,083		,106
Yüzeysel Rol Yapma (YRY)	-,394**		,422**	
Derinden Rol Yapma (DRY)	,088*		-,059	
Doğal Duygular (DY)	,084*		-,093*	
ΔF	42,757**		99,259**	

*p<0,05 **p<0,01

Kişiler arası çarpıklığın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu hipotezleri de destek görmüştür.

Son olarak ise, duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişiler arası çarpıklığın aracılık etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Aracılık etkisinin olup olmadığının tespiti için Tablo 2, 3 ve 4'ün sonuçlarına birlikte bakılarak kişiler arası çarpıklığın aracılık etkisi değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler neticesinde,

duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu etkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek için Sobel testi yapılmıştır. Ulaşılan araştırma sonuçları, altıncı ve yedinci hipotezlerin de genel olarak desteklendiğini göstermektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Ulaşılan bulgular neticesinde, katılımcı hizmet sektörü çalışanlarının görevlerini icra ederlerken göstermiş oldukları duygusal emeklerinin onların iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etki ettiği ve bu etkide görevlerini yerine getirirlerken çalışma arkadaşları ile yaşamış oldukları olumsuz iletişim ve davranışların, yani kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır. İlk olarak, duygusal emeğin iş performansı ile ilişkisine bakıldığında, iş performansının yüzeysel rol yapma ile negatif, derinden rol yapma ve doğal duygular ile pozitif ve anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ortamlarında görevlerini daha derinden hissederek, bir anlamda benimseyerek ve içten geldiği gibi doğal duygu durumları ile yapan ve bu doğal duyguları ile müşteri karşısına çıkan çalışanların ise, iş performanslarının olumlu yönde etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca yine istemediği halde görevinin icrası için göstermek zorunda olduğu duygu gösterimlerinin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde de pozitif etkileri olduğu gözlemlenmiştir.

Örgüt performansını olumsuz yönde etkileyen bir başka kavram da, kişiler arası çarpıklıktır (Pearson ve Porath, 2005). Çalışma bulguları da, daha önceki çalışma sonuçları (Laschinger ve diğerleri, 2001; Tepper ve diğerleri, 2009) ile örtüşecek şekilde, kişiler arası çarpıklığın hizmet çalışanlarının iş performanslarına olumsuz yönde etki edebileceği yönündedir.

Araştırmada ayrıca, duygusal emeğin iş performansına ve çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisinde kişiler arası çarpıklığın aracı rolü test edilmiştir. Genel olarak kişiler arası çarpıklığın, duygusal emek ve iş performansı ile duygusal emek ve işten ayrılma niyetine aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu etkinin anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Sobel testi neticesinde, kişiler arası çarpıklık, duygusal emeğin tüm alt boyutları ile iş performansı arasında anlamlı olarak aracılık ederken, duygusal emeğin sadece yüzeysel rol yapma alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında kişiler arası çarpıklığın aracılık etkisi anlamlıdır.

Normal şartlarda duygu, soyut ve kişiye özel nitelikte olmasına rağmen, günümüzde adeta ekonomik değeri olan somut bir ürün haline gelmiştir (Özgen, 2010). Bu nedenle, hizmet odaklı çalışan sektörlerde, çalışanların duygu durumlarının göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir. Dolayısıyla hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin, çalışanlarının gösterdikleri duygusal emeklerin negatif sonuçlarını azaltabilecek motivasyon araçları oluşturmalarının hem çalışanların performansını artırıcı yönde, hem de farklı iş ve sektör arama niyeti içerinde

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

olmalarını önlemek anlamında faydalı olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, insan kaynakları yönetimi kapsamında, hizmet çalışanlarının seçim ve yerleştirme faaliyetleri, eğitim ve geliştirme süreçleri ile performans ve başarı değerlendirmesinde de, onların duygusal emek çabalarının ve örgüt içi iletişimlerindeki hassasiyetlerinin bir faktör olarak dikkate alınmasının, örgütün verimlilik ve etkinliğine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, hizmet sektörü kuruluşlarının bu çalışmanın bulgu ve sonuçlarını insan kaynakları süreçlerinin daha etkin yürütülmesinde kullanabilecekleri ve çalışmanın bu anlamda sürece olumlu katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Elde edilen bulguların yanında çalışma bazı sınırlılıklar da içermektedir. Araştırmanın katılımcılarının Ankara'daki hizmet sektörü çalışanlarından oluşması nedeniyle bulgular doğal olarak, katılımcı özellikleriyle sınırlıdır. Bunların yanı sıra, veriler katılımcıların yalnızca kendi değerlendirmelerini yansıttığından, ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları, sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Aquino, K. Lewis, M. U. & Bradfield, M. (1999). Justice Constructs, Negative Affectivity, and Employee Deviance: A Proposed Model and Empirical. Journal of Organizational Behavior, 20(7), 1073-1091.

Ashforth, B.E., Humphrey R.H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity, Academy of Management Review, 18.

Bitner, M. J., Booms, B. H., & Tetreault, M. S. (1990). The service encounter: Diagnosing favorable and unfavorable incidents. Journal of Marketing, 54, 71–84.

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.

Diefendorff, J.M., Croyle M.H., ve Grosserand R.H. (2005). The Dimensionality and Antecedents of Emotinal Labor Strategies, Journal of Vocational Behavior, 66, 339-357.

Fisher, C.D., Ashkanasy, N.M. (2000). Special Issue On Emotions In Work Life, Journal of Organizational Behavior, 21(3), 123-129.

Goodwin, Robyn E. , Markus Groth, Stephen J. Frenkel. (2011). Relationships between emotional labor, job performance, and turnover, Journal of Vocational Behavior, 79, 538–548.

Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 95–110.

Grandey, A.(2003). When the Show must go on: Surface Acting and Deep Acting as Determinants of Emotional Exhaustion and Peer-rated Service Delivery, Academy of Management Journal, 46, 86-96.

Grandey, A. A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is "service with a smile" enough? Authenticity of positive displays during service encounters. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 96, 38–55.

Gül, H., E. Oktay, H. Gökçe. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akademik bakış, Sayı 15.

Hochschild, A.R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure, American Journal of Sociology, 85(3), 551-75.

Hochschild, A. (1983). The Managed Heart - Commercialization of Human Feeling. Berkeley, CA: University of California Press.

Kirkman, B. L. Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, Academy of Management Journal, Vol. 42 Issue 1.

Kruml, S.M. & Geddes, D. (2000). Exploring the dimensions of emotional labor: The hearth of Hochschild's work. Management Communication Quarterly, 14, 8-49.

Laschinger, H.K.P, Shamian, J., Thompson D. (2001). Impact of Magnet Hospital Characteristics on Nurses' Perceptions of Trust, Burnout, Quality of Care and Work Satisfactions. Nurse Economics, Vol. 19, No. 5, 209-219.

Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. Administrative Science Quarterly, 9, 370–390.

Öz, E.Ü. (2007). Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi, İstanbul: Beta Yayınları.

Özgen, Işıl. (2010). Turizm İşletmelerinde Duygusal Emek, Detay Yayıncılık, Ankara.

Pearson CM, Porath CL.; 2005; On the Nature, Consequences, and Remedies of Workplace İncivility: No Time for "Nice"? Think again. Acad Manage Exec.;19(1):7–18.

Robinson, S., Bennett, R.; 1995; A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, Academy of Management Journal, 38, 555–572.

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.

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, Vol.5.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Takase, M., Maude, P., Manias, E. (2005). N urses' Job Dissatisfaction and Turnover Intention: Methodological Myths and an Alternative Approach, Nursing and Health Sciences, 7, 209-217.

Tepper, B.J. , J.C. Carr , D.M. Breaux , S. Geider , C. Hu , W. Hua. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis, Organizational Behavior and Human Decision Processes 109, 156–167.

Wayne S.J., Shore L. M., Linden R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective, Academy of Management Journal, Vol. 40.

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(1), 1-79.

Yürür S., Ünlü, O. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13, 2, 81-104.

ÖRGÜTLERDE ELEKTRONİK-POSTA KULLANIMININ, GENİŞLETİLMİŞ TEKNOLOJİ KABUL MODELİ VE BENİMSENMİŞ ULUSAL KÜLTÜREL DEĞERLER BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR DEVLET BANKASININ ADANA ŞUBELERİNDE ÖRNEK UYGULAMA

Yrd. Doç. Dr. İ. Efe EFEOĞLU[1]
Dr. Savaş MUTLU[2]

Özet

Bu çalışma, iş maksatlı olarak Elektronik-Posta (E-Posta) kullanımının, Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli (GTKM) ile sınanması ve Öznel Norm (ÖN) ile E-Posta Kullanım Niyeti (KN) arasında Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerlerin (BUKD) düzenleyicilik etkilerinin incelenmesi maksadıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma Türkiye'de bir devlet bankasının Adana İl'inde bulunan şubelerinde çalışan ve iş maksatlı olarak E-posta kullanan 151 çalışanı kapsamaktadır. Çalışmanın sonucunda, Kullanım Kolaylığı Algısı (KKA) ve Kullanışlılık Algısının (KA) E-posta kullanım niyeti üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu; kullanım kolaylığı algısı ve öznel normun kullanışlılık algısını olumlu etkilediği; dişil kültürel değerlerin öznel norm ile E-posta kullanım niyeti arasında olumlu düzenleyicilik etkisine sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: E-posta, Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli.

Bu çalışmanın genişletilmiş versiyonu "International Review of Management and Marketing" Dergisi, Vol.3, No.3, 2013 sayısında yayımlanmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

GİRİŞ

Bu çalışma, Türkiye'de iş maksatlı olarak E-posta kullanımını Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli ile sınayan ve Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerlerin düzenleyici değişken olarak ele alındığı öncü çalışmalardandır. E-posta kullanımı konusundaki çalışmalar konuyu genellikle teknik boyutu ile ele almaktadırlar. Oysa bu çalışmada iş maksatlı olarak E-posta kullanımı örgütsel davranış boyutu ileincelenmektedir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Teknoloji Kabul Modeli (TKM) Davis (1989) tarafından Mantıklı Davranış Kuramı'ndan (Fishbein ve Ajzen, 1975) uyarlanmıştır. Teknoloji kabul modeli, kullanıcıların yeni teknolojiyi kabulünü açıklamak ve tahmin etmek için geliştirilmiştir. Kullanıcı kabulünün iki ana faktör tarafından belirlendiğini ileri

[1] Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, e.efeoglu@adanabtu.edu.tr
[2] Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, mutlus64@hotmail.com

sürmektedir, bunlar kullanışlılık algısı ve kullanım kolaylığı algısıdır (Venkatesh ve Morris, 2000). Kullanışlılık algısı "Bir kişinin belli bir sistemi kullanmasının, iş performansını artıracağına olan inancının derecesi" dir. Kullanım kolaylığı algısı ise "Bir kişinin belli bir sistemin kullanımı için çaba göstermeye ihtiyaç olmadığına olan inancının derecesi" olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1989).

Teknoloji kabul modeli, öznel normun ilavesi ile genişletilmiş teknoloji kabul modeline dönüştürülmüştür. Öznel norm, "Bireyin kendisi için önemli olan kişilerin, bir davranışı yapması konusundaki düşüncüleri ile ilgili algısı"dır. Psikolojideki öncül araştırmalar sonucunda, öznel normun niyet ve/veya davranışın önemli belirleyicilerinden olduğu bulunmuştur (Venkatesh ve Morris, 2000).

Araştırmada ayrıca, öznel norm ile E-posta kullanım niyeti arasında benimsenmiş ulusal kültürel değerlerin düzenleyicilik etkileri de incelenmektedir. Hofstede'in (1980) çok bilinen çalışmasında ortaya koyduğu kültürel boyutlar (Bireycilik/Toplulukçuluk, Erillik/Dişillik, Güç Mesafesi, Belirsizlikten Kaçınma) bireysel seviyede ölçülebilmeleri için Dorfman ve Howell (1988) tarafından yapılan katkılar sonucunda Srite ve Karahanna (2006) tarafından benimsenmiş ulusal kültürel değerler olarak tanımlanmaktadır.

YÖNTEM

Çalışmada alan araştırması kullanılmıştır. Söz konusu alan araştırması "anket" kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de önemli devlet bankalarının birinin Adana şubelerinde, iş maksatlı olarak e-posta erişimi bulunan 321 kişiye anket gönderilmiş, geri dönen 155 anketten 151'i kullanılabilir olarak değerlendirilmiştir. Çalışmada istatistik analizler SPSS ve Yapısal Eşitlik Modeli (Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Regresyon Analizleri için) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir:

H1: Kullanım kolaylığı algısının (KKA), E-Posta kullanım niyeti (KN) üzerinde olumlu etkisi vardır.

H2: Kullanışlılık algısının (KA), E-Posta kullanım niyeti (KN) üzerinde olumlu etkisi vardır.

H3: Kullanım kolaylığı algısının (KKA), kullanışlılık algısı (KA) üzerinde olumlu etkisi vardır.

H4: Öznel normun (ÖN), kullanışlılık algısı (KA) üzerinde olumlu etkisi vardır.

H5: Öznel normun (ÖN), E-Posta kullanım niyeti (KN) üzerinde olumlu etkisi vardır

H5a: Öznel norm (ÖN) ile E-Posta kullanım niyeti (KN) arasındaki ilişkide toplulukçuluğun düzenleyicilik etkisi vardır.

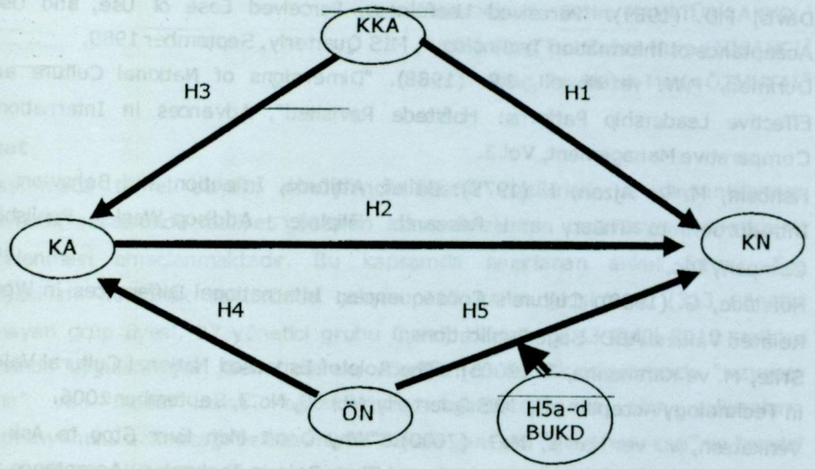
H5b: Öznel norm (ÖN) ile E-Posta kullanım niyeti (KN) arasında ilişkide güç mesafesinin düzenleyicilik etkisi vardır.

H5c: Öznel norm (ÖN) ile E-Posta kullanım niyeti (KN) arasındaki ilişkide dişilliğin düzenleyicilik etkisi vardır.

H5d: Öznel norm (ÖN) ile E-Posta kullanım niyeti (KN) arasındaki ilişkide belirsizlikten kaçınmanın düzenleyicilik etkisi vardır.

Araştırma modeli Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



KKA: Kullanım Kolaylığı Algısı
KA: Kullanışlılık Algısı
ÖN: Öznel Norm
KN: Kullanım Niyeti
BUKD: Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KISITLAR, SONUÇ VE ÖNERİLER

Örneklemin kısıtlılığı nedeni ile çalışmanın bulgularının da genel geçer sonuçlar olarak yorumlanması mümkün değildir. Elde edilen bulgular sadece çalışmanın evrenini temsil etme yeterliliğine sahiptir. Bu nedenle, bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmaların birden fazla ulusal kültürde, değişik sektör ve örgütlerde yapılmasının sonuçların genellenebilirliğini artıracağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın sonucunda;

* Kullanım Kolaylığı Algısı (KKA) ve Kullanışlılık Algısının (KA), E-posta kullanım niyeti (KN) üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu;
* Kullanım Kolaylığı Algısı (KKA) ve Öznel Normun (ÖN), Kullanışlılık Algısı (KA) üzerinde olumlu yönde etkisinin bulunduğu,
* Dişil kültürel değerlerin Öznel Norm (ÖN) ile E-posta kullanım niyeti (KN) arasında olumlu düzenleyicilik etkisinin olduğu bulunmuştur.

Bundan sonraki çalışmalarda E-posta ile birlikte diğer bilgisayar ortamında iletişim ortamlarının (Sesli ve görüntülü konuşma, anlık mesaj v.b.) örgütsel davranış bakış açısı ile incelenmesi ve karşılaştırılmasının konu ile ilgili araştırma eksiklerinin tamamlanmasına önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Davis, F.D. (1989). "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology", MIS Quarterly, September 1989.

Dorfman, P.W. ve Howell, J.P. (1988). "Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited", Advances in International Comparative Management, Vol.3.

Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Filipinler: Addison-Wesley Publishing Company Inc.

Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. ABD: Sage Publications.

Srite, M. ve Karahanna, E. (2006). "The Role of Espoused National Cultural Values in Technology Acceptance", MIS Quarterly, Vol.30, No.3, September 2006.

Venkatesh, V. ve Morris, M.G. (2000). "Why Don't Men Ever Stop to Ask for Directions? Gender, Social Influence, and Their Role in Technology Acceptance and Usage Behaviour", MIS Quartery,Vol.24, No.1.

TAKIM ÇALIŞMALARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÖZELLİKLERİ VE DAVRANIŞLARININ TAKIM ÜYELERİNİN MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİLERİ: EGE BÖLGESİ'NDE KOZMETİK SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN KADIN GİRİŞİMCİLER ÖRNEĞİ

Yrd. Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL[1]
Yrd. Doç. Dr. Zehra Nuray NİŞANCI[2]
Doç. Dr. Nezih Metin ÖZMUTAF[3]

Özet

Araştırmada temel olarak; dönüşümcü liderlik özellikleri ve davranışlarının, kozmetik sektöründe faaliyet gösteren takım üyelerinin motivasyonuna etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan anket formu, Ege Bölgesi'nde kozmetik sektöründe çalışan 410 kadın girişimciye (313 yönetici olmayan grup üyesi, 97 yönetici grubu üyesi) Haziran 2013-Eylül 2013 tarihleri arasında uygulanmıştır. Genel olarak; dönüşümcü liderlik kapsamında "vizyoner olma" ve "model olma" eğilimlerinin, takımlarda yer alan çalışanların motivasyonunu arttıracağı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra "vizyoner olma" ve "model olma" eğilimlerinin, iki tür çalışan kapsamında farklı olmadığı görülmüştür. Son olarak; "vizyoner olma" ve "model olma" eğilimleri arasında güçlü pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü liderlik, motivasyon, takım çalışması, kadın girişimciler, kozmetik sektörü

ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Araştırmanın temel amacı; dönüşümcü liderlik özellikleri ve davranışlarının, kozmetik sektöründe çalışan yönetici olmayan grup ve yönetici grubu üyelerinin motivasyonlarına etkisinin ve ilişkiselliğinin belirlenmesidir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anketten yararlanılmıştır. Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anket formu, Ege Bölgesi'nde kozmetik sektöründe çalışan 410 kadın girişimciye Haziran 2013-Eylül 2013 tarihleri arasında yüz yüze olarak ya da e-mail ve telefon aracılığıyla uygulanmıştır.

Bunların yanı sıra anket formu; iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, iş hayatındaki toplam çalışma süresi ve kozmetik

[1] İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, evrim.akyol@ikc.edu.tr
[2] İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, zehranuray.nisanci@ikc.edu.tr
[3] İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, nezih.metin.ozmutaf@ikc.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

sektöründeki çalışma süresi şeklinde 5 bağımsız değişken yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde ise; çalışanların motivasyonunu etkileyebileceği varsayılan lider-yönetici özelliklerine ilişkin 9 önerme bulunmaktadır. İstatistiksel değerlendirmeler için önermelere 5'li Likert ölçeği kapsamında; "kesinlikle katılmıyorum" için 1, "katılmıyorum" için 2, "ne katılıyorum ne katılmıyorum" için 3, "katılıyorum" için 4 ve "kesinlikle katılıyorum" için 5 ağırlık değeri verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN KATKISI

Literatürde, dönüşümcü liderlik ve motivasyon konularında çok sayıda çalışma olması ile birlikte bu değişkenler arasındaki etkileşimin; özellikle takım çalışması bağlamında faaliyet gösteren kadın girişimciler üzerinde incelendiğine pek rastlanmamaktadır. Ayrıca kozmetik sektöründe uygulanan pek fazla çalışma da bulunmamaktadır. Buradan hareketle araştırmanın, farklı bir sektörde dönüşümcü liderlik ve motivasyon ilişkisinin yanı sıra takım çalışması ve kadın girişimciliği alanlarında da literatüre çok yönlü katkı sağlaması beklenmektedir.

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Çalışmada; işletme başarısında çalışanların motivasyonunun büyük önem arz ettiği ve takım çalışmalarında üyelerin motivasyonunun yükseltilmesinde takım liderlerinin önemli roller üstlendiği görüşlerinden hareket edilmektedir. Ayrıca, özellikle dönüşümcü liderlik davranış ve özelliklerindeki artışın, çalışan motivasyonunu pozitif yönde etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın temel hipotezi aşağıdaki gibidir:

H1: Takım liderinin dönüşümcü liderlik özellik ve davranış seviyesindeki yükselme, takım üyelerinin/izleyicilerin motivasyon düzeylerini pozitif yönde etkiler.

Zira literatürde dönüşümcü liderlik (Bass ve Avolio, 1990; Avolio ve diğerleri, 1999; Kırel, 2000; Jung ve diğerleri, 2003; Eraslan, 2004; Grant, 2012) ve motivasyon (Leete, 2000; Deci ve diğerleri, 2001; Örücü ve Kanbur, 2008; Özdemir ve Muradova, 2008; Demir ve Okan, 2009; Wegge ve diğerleri, 2010) konularına yönelik sayısız eser bulunduğu gibi; iki değişkenin ilişkisini inceleyen ve bu ilişkiyi takım çalışmalarında ele alan pek çok araştırma (Masi ve Cooke, 2000; Barbuto, 2005; Aksu, 2012; Akbolat ve diğerleri, 2013) da mevcuttur.

Araştırmada analizler için SPSS yazılımı kullanılmış ve faktör analizi, tek örnek t testi, bağımsız iki örnek t testi, korelasyon analizi yapılmıştır. 9 önerme, faktör analizi sonucu 2 faktör altında toplanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen bulgulardan sosyo-demografik içerikli olanlara göre; katılımcıların genel yaş ortalaması 39,9 iken; yönetici olmayan grup üyelerinin yaş ortalaması, 37,3; yönetici grubu üyelerinin ise, 48,3'tür. Katılımcıların eğitim durumu, genel olarak lise düzeyindedir. Gerek iş hayatındaki toplam çalışma süresi gerekse kozmetik sektöründeki çalışma süresi bakımından; yönetici olmayan grup

üyeleri, 10 yıldan daha az; yönetici grubunun üyeleri ise, 10 yıl ve daha fazla süredir çalışmaktadır. Bunların yanı sıra faktör analizi sonucu oluşan 2 faktör, toplam varyansı % 62,453 oranında açıklamaktadır. Oluşan 2 faktörlük yapının genel Cronbach Alfa değeri, 0,878'dir. Dönüşümcü liderlik özellikleri göz önüne alındığında, F1 faktörünün "model olma" ve F2 faktörünün "vizyoner olma" eğilimlerini içerdiği belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Liderin... yüksekliği takım çalışmalarında motivasyonumu pozitif yönde etkiler	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	Faktörler		Cronbach Alfa Skorları		$\bar{x} \pm s$ N=410
		F1	F2	Genel=0,878		
Konulara derinliğine nüfuz etme seviyesindeki	Model Olma	**,786**	,239	,786	,836	4,5±,63
Örnek rol model olma seviyesindeki		**,784**	,187	,800		4,7±,49
Konular hakkında derin bilgi sahibi olma seviyesindeki		**,732**	,205	,810		4,6±,60
Pozitif kişilik özelliklerindeki		**,667**	,421	,790		4,7±,49
Problem çözebilme yeteneğindeki		**,623**	,377	,806		4,7±,52
Geleceği görebilme yeteneğindeki	Vizyoner Olma	,179	**,900**	,722	,809	4,4±,62
Geleceği belirleme yeteneğindeki		,254	**,845**	,734		4,4±,67
Takımsal değerleri geliştirme seviyesindeki		,305	**,665**	,767		4,5±,62
Takımsal misyona bağlılığı artırma seviyesindeki		,324	**,553**	,807		4,4±,69

Yönetici olmayan grup ve yönetici grubu üyeleri açısından, "model olma" ve "vizyoner olma" faktörleri ileri düzeyde önemli bulunmuştur (Tablo 2). Bu doğrultuda hem genel olarak hem de iki grubun üyeleri bağlamında; takım çalışmalarında "model olma" ve "vizyoner olma" şeklindeki dönüşümcü liderlik özelliklerinin, bireysel motivasyonu arttırdığı saptanmıştır.

Tablo 2. Genel ve Sınıflar Açısından Faktörler

Sınıf	Faktörler	N	$\bar{x} \pm s$	Tek Örnek t testi (Test Değeri 3 ≤ μ)	
				t	p
Genel	F1 (Model Olma)	410	4,6±,43	76,418	0,000
	F2 (Vizyoner Olma)	410	4,4±,52	56,635	0,000
Yönetici Olmayan Grup	F1 (Model Olma)	313	4,6±,46	62,645	0,000
	F2 (Vizyoner Olma)	313	4,4±,53	48,698	0,000
Yönetici Grubu	F1 (Model Olma)	97	4,6±,32	49,304	0,000
	F2 (Vizyoner Olma)	97	4,4±,48	29,094	0,000

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Bununla birlikte yönetici olmayan grup ve yönetici grubu üyeleri açısından, "model olma" ve "vizyoner olma" faktörleri çerçevesinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p=0,999 ve p=0,578). Son olarak, takım çalışmalarında motivasyon yüksekliğini etkileme açısından dönüşümcü liderliğin "model olma" ve "vizyoner olma" şeklindeki özellikleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Faktörler Kapsamında Korelasyon Analizi Bulguları

Görev Türü	Faktör	İstatistik	F2 (Vizyoner Olma)
Yönetici Olmayan Grup	F1 (Model Olma)	r	0,751**
		p	0,000
Yönetici Grubu	F1 (Model Olma)	r	0,747**
		p	0,000
Genel	F1 (Model Olma)	r	0,747**
		p	0,000

Sonuç olarak; söz konusu araştırmanın ileriki dönemde, detaylı bir kuramsal çerçeve eşliğinde genişletilmesi ve bulguların daha kapsamlı olarak yorumlanması düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akbolat, M.; Işık, O. ve A. Yılmaz (2013). "Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi. (11): 35-50.

Aksu, G. (2012). "Takım Liderinin Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Çağrı Merkezi İncelemesi", Akademik Bakış Dergisi. (32): 1-20.

Avolio, B. J.; Bass, B. M. ve D. I. Jung (1999). "Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire", Journal of Occupational and Organizational Psychology. (72): 441-462.

Barbuto, J. E. (2005). "Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents", Journal of Leadership and Organizational Studies. (11-4): 26-40.

Bass, B. M. ve B. J. Avolio (1990). "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond", Journal of European Industrial Training. (14): 21-27.

Deci, E. L.; Ryan, R. M.; Gagne, M.; Leone, D. R.; Usunov, J. ve B. P. Kornazheva (2001). "Need Satisfaction, Motivation, and Well-being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination", Pers Soc Psychol Bull. (27-8): 930-942.

Demir, H. ve T. Okan (2009). "Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. (11-1): 121-142.

Eraslan, L. (2004). "Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. (1-1): 1-32.

Grant, A. (2012). "Leading with Meaning: Beneficiary Contact, Prosocial Impact, and the Performance Effects of Transformational Leadership", Academy of Management Journal. (55-2): 458-476.

Jung, D. I.; Chow, C. ve A. Wu (2003). "The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings", The Leadership Quarterly. (14): 525-544.

Kırel, Ç. (2000). "Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım: Karizmatik Liderlikten Dönüşümsel Liderliğe", Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. (1): 43-59.

Leete, L. (2000). "Wage Equity and Employee Motivation in Nonprofit and For-Profit Organizations", Journal of Economic Behavior & Organization. (43-4): 423-446.

Masi, R. J. ve R. A. Cooke (2000). "Effects of Transformational Leadership on Subordinate Motivation, Empowering Norms, and Organizational Productivity", The International Journal of Organizational Analysis. (8-1): 16-47.

Örücü, E. ve A. Kanbur (2008). "Örgütsel-Yönetsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği", Yönetim ve Ekonomi. (15-1): 85-97.

Özdemir, S. ve T. Muradova (2008). "Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi", Journal of Qafqaz University. (24): 146-153.

Wegge, J.; Jeppesen, H. J.; Weber, W. G.; Pearce, C. L.; Silva, S. A.; Pundt, A.; Jonsson, T.; Wolf, S.; Wassenaar, C. L.; Unterrainer, C. ve A. Piecha (2010). "Promoting Work Motivation in Organizations", Journal of Personnel Psychology. (9-4): 154-171.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

KİŞİSEL YAŞAMIN İŞE ETKİSİNDE MEDENİ DURUMUN ETKİSİ: ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Dr. Mustafa BEKMEZCİ[1]
Doç. Dr. İbrahim Sani MERT[2]

Özet

Günümüzde iş-yaşam dengesi bireysel ve örgütsel anlamda önemli bir konu haline gelmiştir. Bu araştırmanın amacı çalışanların iş-yaşam dengesinde, iş yaşamının çalışma yaşamına etkisinde medeni durumun etkisini belirlemektir. Bu kapsamda, kamuda ve özel sektörde çalışan katılımcılar araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, bekâr çalışanların özel yaşamları, evli çalışanlarla kıyaslandığında, iş yaşamlarını olumsuz yönde daha fazla etkilemektedir. Çalışmada bekâr çalışanların özel yaşamlarının, evli çalışanlarla kıyaslandığında, iş yaşamına daha olumsuz yansımasının muhtemel nedenleri tartışılarak insan kaynakları uygulayıcıları ve konu ile ilgili çalışma yapacak akademisyenlere öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam dengesi, Medeni durum, İş yaşamı, Kişisel yaşam.

GİRİŞ

Bilim ve teknolojideki gelişmeler ile ekonomik ve demografik değişimler insanların yaşam tarzını önemli derecede etkilemiştir. Bu kapsamda insanların işlerinde ve özel yaşamlarında üstesinden gelmesi gereken sorunlar da gittikçe artmıştır. Bir yandan aile bireylerinin birbirlerinden ilgi ve alaka beklemesi diğer taraftan her geçen gün artan iş talepleri, iş ile yaşam arasında bir denge kurulmasını gerekli kılmıştır.

Çalışma hayatında kadınların sayısının artması, eşlerin her ikisinin de çalışması veya eşlerden birinin tam gün çalışması, insanların çocuklarına ve ebeveynlerine bakma yükümlülüğü, hobilerini gerçekleştirme çabası ve sosyal faaliyetleri için zaman ayırma arzusu (Narayanan ve Narayanan, 2012; Webber ve diğerleri, 2010), şirket küçülmelerinin ardından bağlılığın azaldığı bir dönemde kendini işine adamış çalışanlara olan ihtiyacın artması (Friedman ve diğerleri, 1998), internetin ve teknoloji kullanımında yaşanan yoğunluk ile iş ve yaşam arasındaki sınırların ortadan kalkması gibi hususlar iş dünyasının doğasını değiştirmiş, yapılan çalışmalarda da insani değerlere önem vermenin finansal başarıyı artırdığı (Narayanan ve Narayanan, 2012), kişisel ihtiyaçların karşılanmaması durumunda ise işyerinde yeni sorunların ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca X ve Y

[1] KKK, mbekmezci14@gmail.com
[2] KHO, sanimert@gmail.com

jenerasyonlarının, iş ve ailenin artan taleplerinin yönetimi için şirketler üzerindeki esnek ve yaratıcı seçenekler sunmaları konusunda artan baskısı (Klun, 2008) iş-yaşam dengesi konusunda yapılan çalışmaların önemini artmıştır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

İş-yaşam dengesi, "işyerindeki uygulamalarla, çalışanın kendi ailesi (yaşamı) ile iş hayatının talepleri arasında çalışanların ihtiyaçlarını giderecek şekilde denge sağlanmasıdır" (Jyothi ve Jyothi, 2012). Bu kapsamda iş yaşam dengesi sadece işle aile arasındaki denge olarak düşünülmemeli, işle iş dışındaki tüm faaliyetler arasındaki denge olarak değerlendirilmelidir (Shankar ve Bhatnagar, 2010). Diğer bir anlatımla iş yaşam dengesi, bireyin kendisi, ailesi ve işi ile ilgili amaç ve talepleri arasında denge kurulmasıdır. Ancak iş yaşam dengesi konusunda yapılan ilk çalışmalar çalışanların ailelerine karşı sorumlulukları üzerinde yoğunlaşmış (Webber ve diğerleri, 2010), bunun bir neticesi olarak da çocukların kreşte bakımı, kreş masraflarının karşılanması, yaşlı bakımı konusunda destek olma, ücretli/ücretsiz izin uygulaması, doğum izni, esnek çalışma programı gibi konular incelenmiş (Perry ve Blum, 2000), bu kapsamda "aile dostu" örgüt politikaları uygulamaya konmuştur (Çarıkçı, 2001). Ancak bu tür programlar bölük pörçük ele alındığı, şirket kültürüne nüfuz etmediği veya yöneticilerin davranışı kökten değişmediği için iş-yaşam dengesi konusuna pek katkı sağlamamıştır (Friedman ve diğerleri, 1998).

Bu kapsamda Ueda (2012), organizasyonlarda yapılan iş yaşam dengesi programlarında yöneticinin sosyal desteğinin hem gerekli olduğunu hem de çalışanların kendi iş yaşam dengelerini geliştirmeleri açısından yöneticinin sosyal desteğinin etkili olduğunu vurgulamıştır. Yine örgütlerin çoğunun iş-yaşam politikalarında çocuklu ailelere öncelik vermesi, bekar ve çocuğu olmayan çalışanlar tarafından adil bulunmamış (Young, 1999), bu kişilerin eğitim, gönüllü çalışma, spor, hobi, eğlence gibi kişisel ihtiyaçları ile evli ve çocuklu ailelere nazaran duygusal olarak aile desteğinden mahrum olması (Casper ve diğerleri, 2007) gibi nedenlerden dolayı kendilerini dışlanmış hissetmesine neden olmuştur. Nitekim Friedman ve arkadaşları (1998), çoğu çalışan açısından işi, öteki öncelikleri gerçekleştirmek için bir araç olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda iş yaşam dengesi sadece evli ve çocuklu çiftleri veya çalışan anneleri değil, işyerindeki herkesi kapsayan daha geniş bir kavram olarak ele alınmalıdır (Shankar ve Bhatnagar, 2010).

İş ve yaşam arasındaki ilişkinin tanımlanmasında farklı modeller kullanılmakla beraber (Zedeck ve Mosier, 1990; Leiter ve Durup, 1996). Çatışma modeli diğer modellere nazaran literatürde en çok rağbet gören model olmuştur. Çatışma modelinde iş ve yaşam ilişkisi iki yönlü olarak ele alınmış, kişinin aile yaşamının iş yaşamını etkileyebileceği gibi iş yaşamının da aile yaşamını etkileyebileceği (Frone ve diğerleri, 1992) belirtilmiştir. Diğer bir anlatımla işyerinde yaşanan

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

olumsuzlukların çalışanın ailesini ve boş zamanını etkilemesi, aile içinde yaşanan olumsuzlukların da çalışanın işyerindeki faaliyetlerini etkilemesi söz konusudur. Bu konuda yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının birbirinden farklı olmasına rağmen birbirinin içine girmiş, birbiriyle ilgili (interrole) çatışmalar olduğu görüşüne yer verilmiş, bir rolün sorumluluk, gereksinim, beklenti, görev, bağlılık gibi taleplerine işaret edilmiş ve herhangi bir rolün bu taleplerin gerektirdiği zamanın ve yarattığı gerginliğin iş-aile veya aile-iş çatışmasının temel nedeni olduğu görüşü ileri sürülmüştür (Netemeyer ve diğerleri, 1996).

Nitekim bir çok çalışmada rol çatışması olarak adlandırılan iş ve aile alanında uyumlaştırılamayan karşılıklı olumsuz ilişkiler üzerinde durulmuş (Waumsley ve diğerleri, 2010; Akanji, 2012), iş ve aile arasındaki ilişki, insanların kısıtlı bir kaynak olan zamanını ve enerjisini tüketen, aile içinde veya işte sarfedilen bu kaynakların birbiri ile telafi edilemeyeceği, sıfır toplamlı ve yıpratıcı bir oyun olarak değerlendirilmiştir (Friedman ve diğerleri, 1998; Edward ve Rothbard, 2000). Bu çalışmalarda iş-aile çatışması, çalışanın hem aile hem de işinin gereklerini yerine getirme konusundaki kendi beceriksizliğinden kaynaklandığı belirtilmiş (Ueda, 2012) ve "iş ve iş dışı rollere ait duygusal ve davranışsal ihtiyaçların uyumsuzluğu" olarak tanımlanmıştır (Allan ve diğerleri, 2007:220). Diğer bir anlatımla iş-yaşam çatışması, çalışanların, çalışan anne, baba, eş, arkadaş ve çalışan gibi birden fazla role aynı anda sahip olması ve bu rollerin eş zamanlı olarak ortaya çıkması (Turunç ve Çelik, 2010:212; Jyothi ve Jyothi, 2012) nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu olarak değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Sorunsalı

Günümüzde bireysel hak ve özgürlükler tarihin hiçbir dönemi ile kıyaslanamayacak şekilde önemli bir hale gelmiş ve bu konudaki bireysel farkındalık oldukça artmıştır. Diğer yandan artık metropollere dönüşen şehirlerdeki iş yaşamı adeta bir koşuşturmaya dönüşmüş, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmak oldukça zorlaşmaya başlamıştır. Dolayısıyla, çalışanların birer sosyal varlık olarak artan ihtiyaçları ve farkındalıkları kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisini eskiyle kıyaslandığında daha önemli bir hale getirmiştir. Özellikle kişisel yaşamın temel değişkenlerinden biri olan medeni durumun çalışanların iş yaşam dengesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, iş yaşamında kadınların rolü eskiye kıyaslandığında artmış ve özel yaşamlarında taşımaları gereken sorumluluklarla birleşince iş yaşam dengesini kurmak kadın çalışanlar için ayrı bir beceri konusu olmuştur. Bu kapsamda, araştırmanın cevap aradığı temel soru:

"Çalışanların medeni durumu, onların kişisel yaşamlarının yaptıkları işe etkisinde ne derece ve nasıl bir etki yaratmaktadır?" şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma çalışanlar üzerinde yapılan tarama modelli bir araştırmadır. Veriler internetten yollanan anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma değişkenlerinden olan "kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi" Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve McMurrian, R. (1996) tarafından geliştirilen iki boyutlu iş-yaşam dengesi ölçeğinin dört maddeden oluşan "kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi" boyutu kullanılarak ölçülmüştür. Medeni durum ise "evli" ve "bekar" şeklinde tespit edilmiştir.

Araştırmanın Katkısı

Türkiye'de kadın çalışanların sayısı artmakta ve kadınların iş yaşamına daha çok nüfuz edebilmelerine yönelik kolaylaştırıcı tedbirler alınmaktadır. Bu tedbirlerin başında kadınların özel yaşamlarındaki en büyük sorumlulukları olan "annelik" rolünün iş yaşamına olumsuz etkisini azaltmak olduğu düşünüldüğünde, çalışanların medeni durumunun iş yaşamına etkileri ülkemizde önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırma, çalışanların medeni durumlarının özel yaşamlarının işe etkisindeki konumunu göstereceğinden, konu ile ilgili yapılacak gerek devlet tarafından gerekse işyerinde yapılacak düzenlemeler konusunda ışık tutabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Kapsamı

İş yaşam dengesi temel olarak iki farklı boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki işin özel yaşam üzerindeki etkisi, diğeri ise özel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi şeklindedir. Bu araştırma kapsamında, bu boyutlardan sadece özel yaşamın işe etkisini ölçen boyut kullanılmıştır. Araştırmanın temel sorusu kapsamında da bu etkinin medeni duruma yani çalışanların evli olup olmamalarına göre ne derece farklılaştığı araştırılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Örneklem

Araştırma, kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren beş organizasyonun çalışanlarından oluşan toplam 298 kişilik bir örneklemi kapsamaktadır. Araştırmaya katılanların 172'si evli 126'sı bekârdır. Yaş ortalaması 30,5 olan örneklem grubunun büyük çoğunluğunu (%68) üniversite mezunu katılımcılar oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler internetten yollanan anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma değişkenlerinden olan "kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi" Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve McMurrian, R. (1996) tarafından geliştirilen iki boyutlu iş-yaşam dengesi ölçeğinin dört maddeden oluşan "kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi" boyutu kullanılarak ölçülmüştür. Söz konusu ölçek 7'li Likert tipi olup 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Tamamen Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Araştırmanın diğer ana değişkeni olan medeni

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

durum ise "evli" ve "bekâr" şeklinde tespit edilmiştir. Toplam 400 anket dağıtılmış ve 298 kullanılabilir anket geri alınmıştır. Geri dönüş oranı % 75'dir.

Geçerlik ve Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin geçerliliği, AMOS 6.0 yazılımı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiş olup analiz sonucunda tespit edilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo.1'de gösterilmiştir. Söz konusu ölçeğin araştırmada kullanılan tek faktörlü yapısı, yapılan DFA ile doğrulanmıştır. Tek faktörlü modele ait bazı uyum iyiliği değerlerinin (CFI, IFI ve NFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

Tablo 1. İş-Yaşam Dengesi (Tek boyutunun) Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	ΔX2	Df	ΔX2/df	RMSEA	CFI	IFI	NFI
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	76,872*	5	15,374	0,213	0,927	0,928	0,923

Not: ΔX2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, CFI = Comparative Fit Index, IFI =Incremental Fit Index, NFI= Normed Fit Index.
*p<0,001.

Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Katılımcıların araştırmanın temel değişkenine (kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi) yönelik algılarının medeni durumlarına göre değişip değişmediğini belirlemek maksadıyla uygulanan bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'de belirtildiği üzere, çalışanların medeni durumları arasındaki farkın, kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisine ilişkin algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlemlenmiştir (p<0.1). (Her ne kadar bu istatistiki anlamlılık genel kabul edilen 0.05 düzeyine göre düşük olsa da tarafımızdan dikkate alınması gereken bir anlamlılık seviyesi içerisinde olduğu değerlendirilmiştir.) Buna göre, bekâr katılımcıların kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisine yönelik algıları, evli katılımcıların kişisel yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisine yönelik algılarına göre daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle, bekâr çalışanların özel yaşamları, evli çalışanlarla kıyaslandığında, iş yaşamlarını olumsuz yönde daha fazla etkilemektedir.

Tablo 2. İş-Yaşam Dengesi (Tek boyutunun) Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Bağımsız İki Örneklem t Testi					
		N	X	Ss	t	df	P
Kişisel yaşamın iş yaşamı üzerindeki etkisi	Evli	172	12,5	6,6	-1,7	296	0,09
	Bekâr	126	13,9	7,2	-1,6	256	0,09

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde iş-yaşam dengesi önceki zamanlarla kıyaslanmayacak şekilde hassas bir konu haline gelmektedir. İşlerin ve organizasyonların, bilgi çağının getirdiği değişim ve gelişmelerle eskisinden çok farklı olarak şekillendiği ve bunun da çalışanların iş-yaşam dengesi konusundaki hassasiyet ve beklentilerini etkilediği görülmektedir. Diğer yandan sadece iş yaşamının özellikleri değişmemekte, özel yaşamın dinamikleri de geçmişle kıyaslandığında bir farklılaşma içerisinde olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, evlilik yaşının ilerlemesi, geçmişle kıyaslandığında evlilik oranları azalırken boşanma oranlarının artması söz konusudur. Bu durum, çalışanların medeni durumlarının iş yaşamı söz konusu olduğunda, giderek daha önem verilmesi gereken bir faktör olarak, örgütsel davranış çalışmalarında yer almasını gerektirmeye başlamıştır.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan genel çerçeve ışığında, bu araştırmanın amacı çalışanların iş-yaşam dengesinde, iş yaşamının çalışma yaşamına etkisinde medeni durumun etkisini belirleyebilmektir. Bu kapsamda, hem kamu hem de özel sektörde çalışan katılımcılar araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, bekâr çalışanların özel yaşamları, evli çalışanlarla kıyaslandığında, iş yaşamlarını daha fazla olumsuz yönde etkilemektedir. Her ne kadar bu bulgu 0.1 seviyesinde anlamlı ise de (genel kabul edilen 0.05 anlamlılık seviyesine göre düşük bir seviye) benzer çalışmalara öncülük etmesi açısından ve istatistiksel anlamlılık seviyesi düşük de olsa medeni durumun etkisini gösteren bir sonuç olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bekâr çalışanların özel yaşamlarının, evli çalışanlarla kıyaslandığında, iş yaşamına daha olumsuz yansıması farklı açılardan açıklanabilir. Örneğin genel olarak evlilere göre henüz tam bir düzen kuramamış olmaları, özel yaşamlarının gene evlilerle kıyaslandığında daha değişken olması ve bunun neticesinde çevre şartlarından daha çok etkilenmesi düşünülebilir. Ancak bu unsurların etkilerinin araştırılmasına yönelik araştırmalara ihtiyaç vardır.

İnsan kaynakları yönetici ve uygulayıcıları açısından da araştırma sonuçlarının dikkate değer olduğu söylenebilir. Çalışanların iş performansının örgütsel başarı ve karlılık açısından son derece önemli bir husus olduğu düşünülürse, evli çalışanların istihdamı ve/veya bekâr çalışanların evlenmeleri yönünde teşvik edilmesinin

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

örgütsel başarının arttırılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilebilir. Bununla birlikte, bu tahminin doğrulanması için çalışanların medeni durumlarının örgüt performansı ve başarısını ölçmeye yönelik kapsamlı çalışmaların gerekliliği kendini göstermektedir.

KAYNAKÇA

Akanji, B. (2012). "Realities of Work Life Balance in Nigeria: Perceptions of Role Coflict and Coping Beliefs", Business, Management and Education. (10-2): 248-263.

Allan, C., Loudoun, R. ve Peetz, D. (2007). "Influences on work/non-work conflict", Journal of Sociology. (43-3): 219-239.

Casper, W.J. , Weltman,D., ve Kwesiga, E. (2007). "Beyond family friendly: The constructand measurement of singles-friendly work culture", Journal of Vocational Behavior. (70): 478-501.

Çarıkçı, İ.H. (2001). "Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. (6-1): 127-138.

Edward, J.R. ve Rothbard, N.P. (2000). "Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs", Academic of Management Review. (25): 178-199.

Friedman, S.D., Christensen, P. ve DeGroot, J. (1998). "Work and life: The end of zero-sum game", Harvard Business Review. (76): 119-129.

Frone, M.R., Russell, M., ve Cooper, M.L. (1992). "Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable", Journal of Organizational Behavior. (13-7): 723-729.

Jyothi, S.V. ve Jyothi, P. (2012). "Assessing work-life balance: From emotional Intelligence and role efficacy of career women", Advances in Management. (5-6): 35-43.

Klun, S. (2008). "Work-Life Balance is a cross-generational concern – and a key to retaining high performer at Accenture", Global Business and Organizational Excellence. (27-6): 14-20.

Leiter, M.P. ve Durup, M.J. (1996). "Work, Home and in-between a Longitudinal Study of Spillover", Journal of Applied Behavioral Science. (32): 29-47.

Meydan, C. H. ve Harun Ş. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.

Narayanan, A G V., ve Narayanan, R.L. (2012). "An Emprical Study on Factors Affecting Work-Life Balance of IT Professionals", European Journal of Social Sciences. (31-3): 302-313.

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. (8-4): 400-410.

Perry-Smith, J.E.. ve Blum, T.C. (2000). "Research notes – Work-family human resource bundlesand perceived organizational performance", Academy of Management Journal. (43-6): 11-24.

Shankar, T. ve Bhatnagar, J. (2010). "Work life balance, employee engagement, emotional consonance/dissonance & turnover intention", The Indian Journal of Industrial Relations. (46-1): 74-87.

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): 209-232.

Ueda, Y. (2012). " The effects of the perception of work-life balance on acceptance of work arrangementrequest", International Business Research. (5-8): 24-32.

Waumsley, J.A., Houston, D.M., ve Marks, G. (2010). "What About Us? Measuring the Work-Life Balance of People Who Do Not Have Children", Reviewof European Studies. (2-2): 3-17.

Webber, M., Sarris, A., ve Bessell, M. (2010). "Organisational Culture and the Use of work-Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work-Life Conflict", The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology. (3-54): 54-65.

Young, M. (1999). "Work-family baclash: Begging the question, what's fair?", Annals of the American Academy of Political and Social Science. (562): 32-46.

Zedeck, S. ve Mosier, K. (1990). "Work in the family and employing organization", American Psychologist. (45): 240-251.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

HİZMETKAR LİDERLİĞİN TAKIM ÇALIŞMASINA ETKİSİ VE BİR ÜNİVERSİTEDE ARAŞTIRMA UYGULAMASI

Araş. Gör. İbrahim KIRMIZI[1]
Araş. Gör. Mürsel GÜLER[2]
Teğmen Meltem DİRİCAN[3]
Araş. Gör. Zehra YENİ[4]

Özet

Hizmetkar liderler ile takipçileri arasındaki ilişki etkin bir şekilde olmalıdır. Liderin astlarının ihtiyaç ve beklentilerini anlaması, potansiyellerini bilmesi ve takdir etmesi gerekmektedir. Takipçilerinin gelişim ve çalışmalarına yardımcı olmalıdır. Bu durumda akademisyenler de bulundukları kurumda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermiş olacaklardır. Daha kaliteli bir eğitim ve çalışmalar ortaya çıkarmaya çalışacaklardır. Böylece çalışma ve takım arkadaşları arasında oluşan güven ile çalışanlar birbirlerinin ihtiyaç ve çıkarlarına ilgi göstermekte, birbirlerine karşı açık ve dürüst olmaktadırlar. Hizmetkar liderler takımlarındaki kişiler ile kişisel olarak ilgilenirler ve onların mesleki ve kişisel anlamda gelişimleri için çaba gösterirler. Hizmetkar liderler takipçilerine bilgi ve kaynak akışı sağlarlar ve geri bildirimler alırlar.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkar Liderlik, Takım Çalışması

HİZMETKAR LİDERLİK

Liderlik ile ilgili günümüzde bir çok çalışma yapılmasına rağmen hizmetkar liderlik ile ilgili yeni yeni çalışmalar yapılmaktadır. Günümüzde ortaya çıkan yeni yönetim yaklaşımlarının örgütlere uyarlanması ve kaliteli bir şekilde hizmet sunulması açısından çalışanların ve takımların yönlendirilmesi gerekmektedir. 1970'lerde ortaya atılan hizmetkar liderlik kavramı bizde 2000'li yıllardan itibaren kullanılmaya başlayan bir terimdir.

Hizmetkar Liderlik Kavramı

Hizmetkar liderlik baktığımızda çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İçinde çok fazla nüans bulunan ve çok farklı alanlardan terim barındıran hizmetkar liderlik için tek bir tanımdan bahsetmek mümkün değildir demek doğru olacaktır. Hizmetkar liderlik ile ilgili bir çok tanım olmakla birlikte biz bazılarına burada değinecek olursak;

[1] Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, ibrahim.kirmizi@dpu.edu.tr
[2] Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, mursel.guler@dpu.edu.tr
[3] Kara Harp Okulu, meltemozcinar@hotmail.com
[4] Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F., İ. K.Y. Bölümü, zehra.yeni@dpu.edu.tr

Hizmetkar liderlik, "ben" engeli ile başa çıkmış, başkalarının ihtiyaçlarına kendisininkinden önce yer verebilen, kendisini insana ve insanlığa fayda üretmeye adayan, dürüst, ahlaklı, hoşgörülü, temel ve evrensel değerlere sözde, özde ve uygulamada duyarlı, üreten, çoğaltan, tamamlayan, her türlü aşırılıktan sakınan, yerel kültür ve inanç değerlerine bağlı, değişim ve dönüşümü sağlayan, bilgi odaklı, iç ve dış alemi ile uyum ve barış içinde, liderlik otoritesi yanında bilgeliği ile insanlar için bir çekim merkezi olarak bilgi, kavram ve anlam üreten ve böylece insanların potansiyellerini performansa dönüştürmelerini tetikleyen, aşk yolunun yolcusu bir gönül insanıdır (Fındıkçı, 2012:349-350).

Başka bir tanım da Hizmetkar liderlikte lider sürekli kendisini takip eden kişilerin başarılı olmaları için neye ihtiyaç duyuyorlarsa onu bulmaya çalışan kişi şeklinde de tanımlanmaktadır. Çalıştığı veya arkasından sürüklediği insanları memnun etmek ve yaşamlarında farklılık oluşturmak amacı taşırken kendi mutluluğunun da ikinci planda yer aldığı görülmektedir (Vinod ve Sudhakar, 2011:456). Hizmetkar liderlik, ortak bir iyiliği amaçlayan, karşılık beklemeden insanlara yardım etmeyi düşünen, bencillikten uzak bir yol izlenmektedir. Hizmetkar liderliğin asıl kurucusu ve savunucusu olan Greenleaf ortaya atmış olduğu "kahyalık teorisine" göre hizmetkar liderlik, takipçisi olduğu takımın başarısını arzulayan, karşılıklı güven duyan ve ahlaki değerlere bağlı, karşısındakilerden bir şey almak yerine karşısındakilere bir şeyler vermeyi amaçlayan liderlik olarak düşünülmektedir (Çalışkan vd, 2013,299)

Hizmetkar liderlik kültürü sadece bir kişiye bağlı olmamakta ve artık organizasyonu saran bir kültür şekline dönmektedir. Hizmetkar liderlik aslında bir ekol olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmetkar liderliğin anlaşılması için hizmetkar liderlik ekolünün anlaşılması gerekmektedir. Hizmetkar liderlik ekolüne göre, örgüt içindeki bireylerin bilinçli bir tercih yaparak yürekten hizmet etme bilincinde olmaları gerekmektedir. Hizmetkar liderlik bireysel girişimcilik değil tam tersine grubun veya takımın girişimciliğini artırmak ve daha iyi hizmet etmeyi hedeflemek için çalışmaktadır. Hizmetkar liderler bütünsel dünya görüşüne sahip oldukları söylenmektedir (Dinçer ve Bitirim,2007: 61).

Hizmetkar Liderlik Boyutları

Petterson, hizmetkar liderliğin diğer liderlik türlerinden dönüşümcü liderlik stilinin bir uzantısı olarak ele almaktadır. Petterson'a göre hizmetkar lider, örgütte çalışanlara odaklanan ve onlara öncelik veren bununla birlikte ahlaki sevgi sahibi, fedakar, vizyon sahibi bir kişi ve çalışanları güçlendirmek için çalışan, gerçek anlamda onlara hizmet eden insan olarak ifade edilmektedir. Petterson'a göre hizmetkar liderlik boyutları bulunmaktadır. Bunlar ise; ahlaki sevgi sahibi olma, alçakgönüllü olma, fedakar olma, vizyon sahibi olma, güven, çalışan güçlendirme, hizmet etme şeklinde sıralanmaktadır (Bakan ve Doğan,2012:3). Cerit'e göre ise hizmetkar liderliğin boyutları ise şu şekilde anlatılmıştır. Dinleme, empati,

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

iyileştirme, farkında olma, ikna etme, kavramsallaştırma, vizyon, takım oluşturma, insanları güçlendirme olarak sıralanmaktadır (Cerit,2005:3-4).

- Dinleme; Bir grubun veya takımın ihtiyaçlarını tanımlamanın en önemli yollarından birisi dinleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü dinleme etkili bir iletişim kurmanın yollarından birisidir. Bütün liderlik stillerindeki gibi hizmetkar liderlikte de kararların alınması kadar onların uygulanması konusunda doğrudan takipçisi olduğu takımı etkileme yolu olarak dinleme ve konuşma yeteneğe sahip olması gerekmektedir (Crippen, 2005: 8-12).
- Empati: Hizmetkar liderlik için başkalarını anlamak çok önemlidir. Hizmetkar liderlerin en başarılı olanı da empati yeteneğine sahip olanının olduğunu söyleyebiliriz. Hizmetkar liderlikte insanların her zaman iyi niyetli oldukları kabul edilmektedir (Spears,2010:27).
- İyileştirme: Hizmetkar liderliğin önemli unsurlarının içinde kendini ve takım arkadaşlarını iyileştirme yer almaktadır. Hizmetkar liderler takımındaki ve takipçisi oldukları kişilerin istek ve ihtiyaçlarını dinlemek ve onların eksikliklerini öğrenip bunları iyileştirme yoluna gitmek zorundadır. Takipçileri bilgi ve tavsiye istediklerinde onlara gereken zamanı ayırmaları gerekmektedir. Çünkü bu liderlerin takipçileri ile bağlarının güçlenmesine ve takipçilerinin üzerindeki etkilerinin artmasına neden olacaktır (Cerit,2005:3-4).
- Farkında olma: Lider kendisinin ve organizasyonun sınırlarını ve eksiklilerini bilmekle birlikte korkuları ile de başa çıkabilmelidir (www.slideshare.net:03.10.2013).
- İkna etme: Liderin çalışanların kurallara ve alınan kararlara katılması konusunda zorlama yapmak yerine onları ikna ederek çalıştırmasıdır (Demirel vd. 2012:6).
- Kavramsallaştırma: Burada geçmiş ve gelecekteki hedeflerle ilgili olarak değişiklikler ve düzeltmeler yapma, değerlendirme ve bu hedefler doğrultusunda analizler yaparak gelecekteki olaylar için öngörüde bulunmak liderin yapması gereken bir işlemdir (Cerit,2005:3-4).
- Vizyon:. Hizmetkar liderlikte vizyon gelecek ile ilgili plan yapma, insanlara değer vermek ve onların bu hedeflere ulaşmalarında onlara yardımcı olmak anlamına gelmektedir (Akiş, 2004:2).
- Takım oluşturma: Hizmetkar liderler de diğer liderler gibi takım oluşturmakta ve takım içinde işbirliğini sağlamaktadır. Takım içindeki çalışanlarda hizmetkar liderin desteği ve yardımlarından dolayı çalışanlar rekabet etmezler tam tersine iş birliği içinde çalışırlar (Akiş, 2004:2).
- İnsanları güçlendirme: Hizmetkar liderler takipçilerine önemli olduklarını gösterir ve onları dinler. Onlardan sorumlu olduğunun farkındadır.

Takımındakilerin gelişimi için hizmetkar lider elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışması gerektiği bilincindedir (Cerit,2005:3-4).

TAKIM ÇALIŞMASI

1990'ların başlarından itibaren ekonomik ve sosyal çevredeki değişiklik, küreselleşmenin giderek artması işletmelerin yapısında ve yönetim stratejilerinde de önemli değişikliklere yol açmıştır. Takım çalışması da bu değişikliklerden olmuş, işletmelerin başarılı olması, rekabet üstünlüğü sağlaması için gerekliliğini artırmıştır (E.Özler, 2006:2).

Takım Kavramı

Literatürde takım kavramını açıklamaya yönelik birçok kavram vardır. Takım, ortak bir amaca, yaklaşıma ve bir dizi performans amaçlarına bağlı olan, belirli becerilere sahip olan insan gurubudur.1. Takım, kendi aralarında dağılmış durumdaki uzmanlık becerilerinin sürekli birleştirilmesini gerektiren bir görevi yerine getirmek üzere bir araya gelmesi zorunlu insanlar gurubudur (Donnollen,1998: 20). Takım tanımında üç önemli öğe dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, takımın oluşturulabilmesi için iki veya daha fazla kişinin gerekmesidir. İkincisi, takımı oluşturan kişilerin birbirine bağımlı olması ve birlikte hareket etmesidir. Üçüncüsü ise, takımı oluşturan kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere çalışmalarıdır (Eren,2012:467).

Takımların Genel Özellikleri

Bu özellikleri sıralayacak olursak (Erdoğan, 2008:205- 206):

- Ortak Amaçlar: Bir takımın amaçları takım üyeleri tarafından ne kadar benimsenmiş ve paylaşılmışsa başarı oranı o derecede yüksek olur.
- Doğru Üyelerden Oluşma: Takım amaçlarına uygun doğru yetenek ve beceriye sahip takım üyelerine sahip olunması takımın başarısını büyük ölçüde artırmaktadır.
- Yönetimin Katılımı: Yönetimin takım çalışmasına katılması yani üyeler tarafından yönetimin desteğinin hissedilmesi, takım çalışmasının başarısı için son derece önemlidir.
- Etkili Bir İletişim: Takım; kendi içinde, yönetimle ve diğer birimlerle karşılıklı etkili bir iletişim içerisinde olmalıdır.
- Yüksek Derecede Bilgi Sahibi Olma: Takım problem çözme yöntemleri konusunda eğitimli, kaynaklara ulaşma ve toplama konusunda becerikli olmalıdır.
- Yüksek Düzeyde Güven: Etkin takımlarda, lider ve takım üyeleri birbirine yüksek düzeyde güven duyar.
- Takım İçi İş Birliği: Takım liderleri rekabetten ziyade takım içi iş birliğini özendirir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

- Yüksek Motivasyon: Takım Üyeleri, takım performansına katkı sağlayacak enformasyonu toplamakta ve takım içinde yayılımını sağlamakta isteklidirler.
- Karşılıklı yardım: Takım üyelerinin birbiriyle yardımlaşması, başarılı takımların en belirgin özelliklerinden biridir.

Takım Geliştirmenin Aşamaları

Takımlar, tipik olarak beş gelişim aşaması yoluyla ilerlerler: Oluşum, fırtına, kural koyma, performans ve sonlandırma. Her takım bu aşamaların her birinden geçmemesine rağmen, bunu yapan takımlar çoğunlukla daha iyi performans gösterenlerdir.

Takım Türleri

Problem Çözme Takımları: Aynı bölümde 5 ila 12 saatlik vardiyalarla çalışan ve her hafta kaliteyi artırma yollarını, verimliliği ve çalışma ortamını görüşmek üzere, **birkaç** saatliğine bir araya gelen kişilerden oluşan guruplardır.

Kendi Kendini Yöneten Takımlar: Problem çözme takımlarının yaptıklarına ek olarak sadece problemleri çözen değil aynı zamanda çözümleri uygulayan ve sonuçları için sorumluluk alan takımlardır. Çalışanların(genellikle sayıca 10 ila 15 arası) eski yöneticilerinin sorumluluklarını aldıkları guruplardır.

Şekil 1. Takım Oluşum Evreleri

Aşamalar	Takımdaki Değişiklikler	Takımdaki Muhtemel Sonuçlar
Oluşum (Forming)	Takım üyelerinin birbirini tanıma ve hangi davranışlarının gurup içinde kabul edilebilir olduğunu anlamaya başladığı dönem.	Takım üyelerinde belirgin bir kibarlık, çekingenlik, heyecan, resmi bir iletişim görülür. İşle ilgili pek az gelişme kaydedilir.
Fırtına (Storming)	Takım üyelerinin kişilikleri ortaya çıkmaya başlar, çatışmalar ortaya çıkabilir.	Takım üyeleri bir takım olarak çalışmanın yollarını arar. İşte bazı gelişmeler kaydedilmeye başlanmıştır.
Kural Koyma (Norming)	Üyeler farklılıkları çözerler, birbirlerini kabul ederler. Kısa bir aşamadır ve takımın bütünlüğü önem arzeder.	Takım üyeleri uzlaşmıştır. Takım içerisinde hedeflerin önemi anlaşılmıştır.
Performans (Performing)	Üyeler problemleri çözmeye ve görevleri başarmaya odaklanırlar. Sürece dahil olmayan takım üyeleri dahil edilmeye çalışılır.	Takım üyelerinde birbirine karşı güven duygusu oluşmuştur. Hedeflere ulaşılmaya başlanmıştır.
Sonlandırma (Adjourning)	Görev tamamlanmıştır. Yeni işlere koyulmakla ilgilenilir.	Sonuçlar toplanır, başarılar kutlanır, üyeler arasında üzüntü duyguları olur. Yeni ekip planları kurulur.

Kaynak: Bone ve Kurtz, (2013). ' dan ve Gökçegöz, (2000).'den uyarlanmıştır.

- Fonksiyonel Takımlar: Bir görevi başarmak için bir araya gelen, hemen hemen aynı hiyerarşik düzenden ama farklı çalışma alanlarından olan kişilerdir. Örgüt içi farklı alanlardan gelen insanlar ve hatta kuruluşlar arasında bilgi alışverişinde bulunma, yeni fikirler geliştirme, problem çözme ve karmaşık projeleri koordine etmede etkili bir araçtır.
- Sanal Takımlar: Ortak bir hedefe ulaşmak amacıyla, fiziksel olarak dağınık olan üyeleri birleştirmek için bilgisayar teknolojisinden faydalanan ekiplerdir.

HİZMETKAR LİDERLİK VE TAKIM ÇALIŞMASI

Günümüz işletmelerinde küreselleşme ile artan rekabet duygusu insanlar arasında rekabetin giderek artmasına neden olmaktadır. Bu rekabetin takım çalışanları arasında da çok fazla yer alamaya başladığı görülmektedir. Bu rekabeti ortadan kaldıracak olan ise örgütlerin başındaki liderlerdir. Hizmetkar liderler örgütlerde birbirleriyle rekabet etmek yerine daha çok işbirliği içinde çalışmayı ve birbirlerini desteklemeleri için çalışmaktadırlar. Bu açıdan biz de bu çalışmamızda üniversitede akademisyenler arasında takım çalışmasının nasıl olması gerektiğini vurgulamayı amaçlamaktayız. Takım çalışmasına önem veren hizmetkar liderler çalışanların katılımlarını ve isteklerini dikkate alan, etik değerlere önem veren bir liderlik yapısı sergilemektedir. Hizmetkar liderler, çalışanlar arasında işbirliğini destekleyen, elinde bulundurdukları yetkileri ahlaki bir ölçüde kullanımını teşvik etmektedir. İşletmeler gibi üniversiteler de çalışma arkadaşlarının iyiliği ve gelişmesi için çaba gösteren hizmetkar liderler olduğu zaman kaliteli bir eğitim verilecektir. (Dinçer vd. 2007:62) Hizmetkar liderler takım üyelerinin işlerinden memnun oldukları, işlerini en iyi şekilde yapmaya çalıştıkları ve karşılıklı güvenin olduğu bir ortam oluşturmak için çaba göstermektedirler. Bununla birlikte üst yönetim ile takım çalışanlarını bir araya getiren onların gelişimi adına çalışan bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Takım arkadaşları arasında adil ve destekleyici bir şekilde davranmak zorundadır. Çalışanlarının gelişimleri için onlara yol göstermeleri ve kariyer gelişimlerine destek olmaları onların hizmetkar liderlik adına yapacakları işlerdir. Bir bakıma hizmetkar liderin görevi, değişimi hevesle karşılamak yeniliğe ve gelişime açık olmak ki takımındakiler ya da takipçileri de aynı şekilde olsunlar (Cerit. 2005:5).

ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın uygulanması için bir üniversitedeki iktisadi ve idari bilimler fakültesindeki öğretim elemanları ve öğretim üyeleri üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Çalışmadaki kişiler tesadüfi olarak seçilmiştir ve 40 kişi üzerinde anket yapılmıştır.

ÇALIŞMANIN AMACI

Çalışma ile fakültedeki hizmetkar liderlik ve takım çalışmasın üzerinde demografik özelliklerin etkisi araştırılmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

UYGULAMA

Çalışmaya katılanların 24'ü öğretim üyesi, 14'ü öğretim elemanıdır. Öğretim elemanlarının bölüm başkanlarının hizmetkar liderlik düzeyiyle alakalı ortalaması 3,59'dur. Öğretim üyelerinin ortalaması 3,19'dur. Bu aradaki farkın anlamlı olduğunu anlamak için sig. değerine bakıldığında 0,108 olduğu için aradaki fark anlamlı bir fark değildir. Öğretim elemanlarının bölümlerindeki liderin takım çalışmasına verdiği önemle alakalı ortalamaları 3.48, öğretim üyelerinin 3.11'dir. Aradaki fark sig değeri 0,12 olduğu için anlamsızdır. Öğretim üyeleri ile öğretim elemanları arasında liderin hizmetkar liderlik ve takım çalışması açısından ortalamalarında bir fark yoktur. Cinsiyete göre liderin hizmetkar liderlik açısından değerlendirilmesinde 26 erkeğin ortalaması 3.5, 14 bayanın ortalaması 3.3'tür. sig değeri 0,01 olduğundan bu fark anlamlıdır. Cinsiyete göre liderin takım çalışmasına verdiği önem açısından ortalamalarda bir fark yoktur ve ikisinde ortalaması 3.34'tür. Liderlerin takım çalışmasına verdiği önem açısından ankete katılan yurtdışı eğitimi almış akademisyenlerin ortalaması 2.9, yurtdışı eğitim almayanların ortalaması 3.4'tür. Yurtdışı eğitimli olan akademisyenler liderin takım çalışmasına daha az önem verdiğini düşünmektedir.

Öğrencilik yıllarında akademisyen olmak isteyen 12 akademisyen için liderin hizmetkar liderliğe verdiği önemin ortalaması 3.8, akademisyen olmak hayali olmayan 27 akademisyenin ortalaması 3.2. sig değeri 0.017 olduğundan bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır. Öğrencilik yıllarında akademisyen olma düşüncesi olan akademisyenler bölümlerindeki liderlerin hizmetkar liderliğine daha fazla inanmaktadır.

Akademisyenlerin liderin hizmetkarlık liderlik ve takım çalışması açısından incelenmesinde; akademisyenlerin liderin hizmetkar liderliği hakkında ortalaması 3.43, liderin takım çalışmasına verdiği önem açısından ortalaması 3.34'dür. sig değeri 0.08 olduğundan aradaki fark anlamlı değildir.

KAYNAKÇA

AKİŞ,Yeşim Toduk. (2004), Leadership Insights, Managing Partner in Amrop Hever Istanbul, Amrop Turkey, Ceo's sayı:10, s:2

Cerit, Yusuf. (2005), İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmetçi Liderlik Davranışlarını Yerine Getirme Düzeyleri, Ege Üniversitesi, Ege Eğitim Dergisi, (6) 2:1-19 s:3-5

Crippen, C. (2005) The Democratic School: first to serve, then to lead. Carolyn Crippen University of Manitoba, Canadian Journal of Educational Administration and Policy, 47, December 5, s:8-12

Çalışkan S, Sanı Özlem, Atan Ö, Yozgat U, (2013), Hizmetkar Liderliğin İş-Aile Zenginleşmesi Üzerindeki Etkisinde Kapsamlı Bir Model Geliştirme Arayışları: Örgütle Özdeşleşme ve Pozitif Psikolojik Kaynakların Bu Etkileşimde Aracılık Rolü

Üzerine Bir Araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, Nobel Yayıncılık, Ankara, s.299.

Demirel, Erkan T. Yatkın, Ahmet. Düşükcan, Muhammet. Derin, Neslihan. Çakınberk, Arzu. Güven,Mehmet. (2012) Yerel Siyasetin Liderleri Olan Belediye Başkanlarına Yönelik Hizmetkâr Liderlik Ölçegi Uyarlama Çalışması, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Cilt:3 Sayı:2 s:6

Dinçer Müjde Ker, Bitirim Selin, (2007) İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi, Kurum Kültürü Çalışmalarında Hizmetkar Liderlik Anlayışı İle Değer Yaratmak, sayı 28 s.61-62

Fındıkçı İlhami. (2012), Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkar Liderlik, Alfa Yayın Evi, İstanbul, s. 349-35 380

Spears, Larry C. (2010), The Journal of Virtues & Leadership, Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders, School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University, Vol. 1 Iss. 1, s.27

Vınod S, Sudhakar B. (2011) Servant Leadership: AUnique Art of Leadership, Inderdisciplinary journal of contemporary research in business, s.456

www.slideshare.net/mahmutbarakazi/hizmetkar-servant-liderlik 03.10.2013

YOZGAT,Uğur. vd. (2013), Öğretim Üyelerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma, Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F, Ege Akademik Bakış, cilt. 13, sayı, 1. s. 66

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

OTEL İŞLETMELERİNDE ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLERİNİN YAŞADIĞI ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇATIŞMALARI VE ÇATIŞMA STRATEJİLERİNİN DEPARTMANLARA GÖRE İNCELENMESİ

Yrd. Doç. Dr. Uğur KILINÇ[1]
Yrd. Doç. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT[2]

Özet

Bütün örgütlerde çatışma yaşanması olasıdır. Özellikle otel işletmeleri gibi farklı departmanlara sahip işletmelerde farklı örgütsel iletişim çatışmalarının görülmesi mümkündür. Bu çalışmanın temel amacı otel işletmelerinde orta kademe yöneticilerin görev aldıkları departmanlara ve deneyimlerine göre çatışma algılarında farklılık olup olmama durumunun örgütsel çatışmaları çözümleme sürecine etki edip etmediğini incelemektir. Belirlenen amaç doğrultusunda Kuşadası ve Didim'de faaliyet gösteren 14 adet otel işletmesinde çalışan üst ve orta kademe yöneticiye anket yapılmış ve değerlendirilebilir 102 soru formu analiz edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 16.00 programı yardımıyla test edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Çatışma, Örgütsel İletişim Çatışmaları, Çatışma Stratejisi, Otel İşletmesi

ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Çatışma, çıkış nedenlerinin farklı oluşumu, değişik türleri ve süreci açısından zor tanımlanan bir kavramdır. Genel anlamda çatışma, fikirler ve ilgiler konusunda anlaşmazlığa düşülmesidir (Esquivel, Kleiner; 1997). Örgütsel çatışma, iki ya da daha fazla kişi ya da grup ya da birim arasında ya da örgütler (kuruluşlar) arasında çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlıklardır (Genç, 2005). Bütün örgütlerde çatışma yaşanması olasıdır. Özellikle otel işletmeleri gibi farklı departmanlara sahip işletmelerde farklı örgütsel iletişim çatışmaları görülmesi mümkündür. Örgütlerde yaşanan çatışma nedenlerini çözümleyebilmek için iletişim çatışması boyutları göz önünde bulundurarak stratejiler geliştirmek faydalı olacaktır. İletişim çatışması boyutlarının farkında olmak işletmelere iletişim çatışmaları konularına açıklık getirilirken stratejiler yaratmakta büyük görev otel işletmelerinin yöneticilerine düşmektedir. Yöneticinin, çatışma çözüm süreci içerisindeki tavrının çatışmanın çözümüne etki etmesi beklenir. Otel işletmeleri açısından düşünüldüğünde işletmede görülen çatışma tipini doğru analiz etmek oldukça önemlidir. Özellikle

[1] Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Z. Tolunay Uyg. Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Uluslararası Ticaret Bölümü, ugurkilinc@mehmetakif.edu.tr
[2] Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Z. Tolunay Uyg. Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ozlemcetinkaya@mehmetakif.edu.tr

orta kademe yöneticiler hem üst yöneticilere belirli konularda hesap verme hem işgörenleri koordine edip yönetme durumundadır. Bu nedenden dolayı çalışmada üst ve orta kademe yöneticilerde görülen örgütsel iletişim çatışmaları ele alınmıştır. Ancak bu konuda Türkçe literatürde yok denecek kadar az çalışma yapılması oldukça ilginçtir.

Literatürde örgütlerde çatışma yönetimine ilişkin yerli (Ertürk, 1994; Çetin, 2008; Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005; Üngören, 2008; Yürür, 2009; Pelit vd., 2013; Tekin vd., 2012; Aksoy ve Kaplan, 2005; Kocaman vd., 2012; Aktaş ve Kılınç, 2007; Aykan, 2008; Asunakutlu ve Safran, 2004; Topaloğlu, 2010; Özdemir ve Özdemir, 2007; Karcıoğlu vd., 2011; Polat ve Arslan, 2004; Şahin vd., 2006; Özkalp vd., 2009; Topaloğlu ve Boylu, 2006; Yelkikalan, 2006; Öztaş ve Akın, 2009; Bakan vd., 2011; Akyan, 2008) ve yabancı (Darling ve Walker, 2001; Antonioni, 1998; Moberg, 2001; Ohbuchi ve Fukushima, 1997; Thomas, 1992; Wall ve Callister, 1995; Wang vd., 2007; McKenna, 1995; Holt ve Devore, 2005; Rahim ve Clement, 2002; Psenicka ve Rahim, 2002; Earnest ve Mccaslin, 2000; Barbuto vd., 2010; Kaushal ve Kwantes, 2006; Rahim, 1985, 2000 ve 2002; Rahim, Gabriel ve Douglas, 1999; Gross ve Guerrero, 2000; Dreu ve Weingard, 2003; Duarte ve Davies, 2003; Esquel ve Kleiner, 1997; Hammer, 2005) pek çok araştırma bulunmaktadır.

Bu çalışmada, otel işletmelerinde üst ve orta kademe yöneticilerin görev aldıkları departmanlara ve deneyimlerine göre çatışma algılarında farklılık olup olmama durumunun örgütsel çatışmaları çözümleme sürecine etki edip etmediği incelenmiştir. Çalışma, literatürde bu konuda var olan eksikliği gidererek gelecek çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada ikincil verilerle birlikte, birincil veriler de kullanılmıştır. Birincil verilere yönelik veri toplama tekniği olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 16.00 paket programı kullanılarak istatistikî analizler yapılmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmanın uygulama boyutunda kullanılan ölçüm aracı literatürde çatışmadan kaçınma stratejisi, çözüm üretme stratejisi ve kontrol stratejisi olmak üzere üç alt başlıkta incelenen çatışma stratejilerinden oluşturulmuştur. Soru setinde yer alan örgütsel iletişim çatışmaların ölçülmesi için geliştirilen soru ifadeleri Rubin, Palmgreen ve Sypher'in (1994) "Communication research methods a source book" dan alınarak Türkçeye uyarlanmıştır. Putnam ve Wilson (1982) tarafından geliştirilen "örgütsel iletişim çatışmaları ölçüm aracının" güçlü yönleri arasında benzer konuda geliştirilen diğer ölçüm araçlarından daha yüksek güvenilirliğe sahip olması ve çatışmaları çözme için geliştirilen stratejilerinde ölçümüne imkân tanıması sayılmaktadır. Bu bölümde toplam otuz soru bulunmaktadır. Ölçek içerisinde oniki

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ifade çatışmadan kaçınma stratejisi ile onbir ifade çözüm üretme stratejisi ile kontrol stratejisi ise yedi ifade ile ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan soru setindeki ölçeğin güvenirliğini kaçınmama stratejileri için Cronbach α = 0.84 çözüm üretme stratejileri için Cronbach α =0.62 ve kontrol stratejileri için Cronbach α =0.58 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kuşadası ve Didim'de faaliyet gösteren 14 adet otel işletmesinde çalışan orta ve üst kademe yöneticiler oluşturmaktadır. Uygulama sonunda değerlendirilebilir 102 anket formu analiz edilmiştir.

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bulgular

Ankete katılan yöneticilerin %78'ini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların, ilkokul mezunu olmaktan yükseklisansını yapmış olmaya kadar geniş bir eğitim seviyesi farklılığı bulunmuştur. Katılımcıların, yarısına yakınının üniversite mezunu olduğu (%44) ve bunu lise mezunlarını (%38) izlediği görülmüştür. Katılımcıların departmanlara göre dağılımı bakıldığında önbüro müdürleri (%26) ve yiyecek içecek müdürleri (%15) ilk iki sırayı oluşturmaktadır. Katılımcıların, sektörde çalışma süreleri 1-25 yıl arasında farklılık göstermektedir. Ortalama sektörde çalışma süresi 10 yıldır. Yönetici olarak çalışılan süre ise 1-19 yıl arasında değişmektedir. Yönetici olarak çalışılan süre ortalaması beş yıldır.

Araştırmanın Analizlerine İlişkin Bulgular

Çatışmama stratejileri, tartışmayı önleyici, çatışma yaklaşımını dolaylı yollardan etkileyen stratejilerdir. Çatışmama stratejilerinden "anlaşmazlıklardan uzak durma" (a.o:3,01; sig.:,02) ifadesi istatistiki açıdan anlamlı en yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir. Anlaşmazlıklardan uzak durma ifadesi katılımcıların cinsiyetine göre farklılık göstermezken (Asymp.sig:,29), çalıştıkları departmana göre farklılık göstermektedir (Asymp.sig:,04). Anlaşmazlıklardan uzak durma eğilimi en fazla mutfak departmanında (mean rank: 76,2) ve yiyecek içecek departmanında (mean rank: 57,30), en üst mevkideki genel müdürlerin (mean rank: 37,2) ise anlaşmazlıktan uzak durma eğiliminin düşük olduğu görülmüştür. Çözüm üretme stratejilerinde en yüksek aritmetik ortalamaya "tartışılan sorunlarla ilgili yaratıcı çözümler üretirim" (a.o: 4,3; sig.:,01) ifadesi sahiptir. Bu ifade katılımcıların katılma dereceleri cinsiyete göre (asymp. Sign: ,06) ve departmanlara göre (assymp. Sign:,15) farklılık göstermemektedir. Kontrol stratejileri ifadelerinden "düşüncelerimi etkili bir şekilde savunurum" ifadesi en yüksek aritmetik ortamaya (a.o: 4,17; sig.:,03) sahiptir. Bu ifade cinsiyete göre farklılık bulunmazken (asymp sign.:,35), departmanlara göre farklılık (asymp sign:,04) tespit edilmiştir. Bu ifadeye, en yüksek eğilimi satın alma departmanı yöneticileri (mean rank: 80,00) göstermiştir.

SONUÇ

Araştırma bulguları, otel işletmelerinde çalışan orta ve üst kademe yöneticilerin çatışma stratejilerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini ancak departmanlara göre farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Orta kademe yöneticilerin anlaşmazlıklardan uzak durma eğiliminin üst kademe yöneticilerden daha yüksek olması araştırmanın dikkat çeken bulgularındandır. Yiyecek içecek ve mutfak bölümü, yöneticileri anlaşmazlıklardan uzak durmayı tercih ederken, satın alma bölümü yöneticilerinin düşüncelerini etkili bir şekilde savunma eğilimi yüksektir.

KAYNAKÇA

Aksoy, A. ve M. Kaplan (2005). "Konaklama İşletmelerinde Departmanlar Arası Çatışmanın Analizi Ve Bir Uygulama", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(1): 133-154.

Aktaş, H. ve T. Kılınç (2007). "TUROB Üyesi Beş Yıldızlı Otel Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımları ile Bireyler Arası Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi", İ.Ü. İşletme İktisadı Enst. Dergisi, 18,(18): 76-87.

Antonioni, D. (1998). "Relationship between the Big Five Personality Factors and Conflict Management Styles". International Journal of Conflict Management, 9 (4), 336-355.

Asunakutlu, T. ve B. Safran (2004). "Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalara Yönelik Bir Araştırma (Marmaris Turizm Sektörü Örneği)", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (1), 26-49.

Akyan, E. (2008). Aile İşletmelerinin Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetimi Stratejileri: Kayseri İlinde Bir Uygulama, 3.Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları Yayın No: 78, 137-150.

Bakan, İ., A. M. Eyitmiş, B. Erşahan, İ. F. Doğan ve G. Bulunmaz (2011). "Banka Çalışanlarının İş Tatmin Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Çatışma Tür Ve Stratejilerine Bakış Açıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması", Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi: 1-31.

Barbuto, J. E., K. A. Phipps ve Y. Xu (2010). "Testing Relationship between Personality, Conflict Styles and Effectiveness", International Journal of Conflict Management, 21(4): 434-447.

Darling, J.R. ve W. E. Walker (2001). "Effective Conflict Management: Use of the Behavioral Style Model", Leadership & Organization Development Journal, 22 (5): 230-242.

Dreu, C. K. ve L. R. Weingard (2003). „Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis". Journal of Applied Psychology, 88 (4): 741-749

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Duarte, M. ve G. Davies (2003). "Testing the conflict–performance assumption in business-to-business relationships". Industrial Marketing Management. (32): 91–99.

Earnest, G.W. ve N. L. Mccaslin (2000). "Extension Administrators Approach to Conflict Management: A Study of Relationship Between Conflict Management Styles and Personality Type", Journal of Agricultural Educatio., 35(3), 18-22.

Ertürk, M. (1994)." Organizasyonlarda Çatışma Nedenleri, Çatışmanın Yönetimi ve Erciyes Üniversitesinde Bir Anket Uygulaması", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 11: 121–147.

Esquel, M. A. ve B. H. Kleiner (1997). "The importance of conflict in work team effectiveness". Team Performance Management. 3 (2): 89 – 96.

Genç, N. (2005). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gross, M. A. ve L. K. Guerrero (2000). "Managing Conflict appropriately and effectively: An Application of the Competence Model to Rahim's Organizational Conflict Styles", The International Journal of Conflict Management, 11 (3): 200-226.

Hammer, M. R. (2005). "The intercultural conflict style inventory: A conceptual framework and measure of intercultural conflict resolution approaches". International Journal of Intercultural Relations, 29(6): 675-695.

Holt, J. L. Ve C. J. Devore (2005). "Culture, Gender, Organizational Role and Styles of Conflict Resolution: A Meta-Analysis". International Journal of Intercultural Relations, 29(2): 165-196.

Karcıoğlu, F., E. Gövez ve C. Kahya (2011). "Yöneticilerin İletişim Tarzı ve Kullandıkları Çatışma Yönetim Stili Arasındaki İlişki", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15 (1): 327–340.

Kaushal, R. ve C. Kwantes (2006). "The Role of Culture and Personality in Choice of Conflict Management Strategy", International Journal of Intercultural Relations, 30, 579–603.

Kocaman, S., S. Kocaman ve N. Çakır (2012). "Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Örgütsel Çatışma Üzerine Etkileri: Alanya Bölgesinde Bir Araştırma", Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 28: 167–183.

McKenna, S. (1995). "The Business Impact of Management Attitudes towards Dealing with Conflict: A Cross-Cultural Assessment". Journal of Managerial Psychology. 10 (7): 22- 27.

Moberg, P.J. (2001). "Linking Conflict Strategy to the Five- Factor Model: Theoretical and Empirical Foundations". The International Journal of Conflict Management, 12(1), 47-68.

Ohbuchi, K. ve O. Fukushima (1997). "Personality and Interpersonal Conflict: Aggressiveness, Self-Monitoring, And Situational Variables". International Journal of Conflict Management, 8(2), 99-113.

Özdemir, A. Y. ve A. Özdemir (2007). "Duygusal Zekâ ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversitede Çalışan Akademik ve İdari Personel Üzerine Uygulama". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18: 393–410.

Özkalp, E., Z. Sungur ve A.A. Özdemir (2009). "Conflict Management Styles of Turkish Managers", Journal of European Industrial Training, 33 (5): 419–438.

Öztaş, U. ve Akın O. (2009). "Örgütsel Çatışma Yönetiminde Cinsiyet Farklılıkları: Antalya Serbest Bölgesinde Bir Araştırma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1): 9–24.

Pelit, E., Y. Keleş ve İ. Kılıç (2013). "Otel İşletmeleri Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri İle Çatışma Yönetme Yöntemleri Arasındaki İlişki", Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi, 1 (1): 3–19.

Polat, S. ve H. Arslan (2004). "Yüksek Öğretim Örgütlerinde Görev Yapan Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejilerini Kullanma Düzeyleri", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 10(39): 430–457.

Psenıcka, C. ve A. Rahım (2002). "A Model of Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies: A Study in Seven Countries". The International Journal of Organizational Analysis, 10(4), 302–326.

Rahim, A. ve P. Clement (2002). "A Model Of Emotional Intelligence And Conflict Management Strategies: A Study In Seven Countries", The International Journal Of Organizational Analysis, 10 (4): 302-326.

Rahim, M. A. (1985). "A Strategy for Managing Conflict in Complex Organizations", Journal of Human Relations, 38: 81–89.

Rahim, M. A. (2000). "Empirical Studies on Managing Conflict", the international Journal of Conflict Management, 11 (1): 5–8.

Rahim, M. A. (2002). "Toward A Theory Of Managing Organizational Conflict". The International Journal of Conflict Management, 13(3), 206-235.

Rahim, M. A., F. B. Gabriel ve W. Douglas (1999). "An Empirical Study the Stages of Moral Development and Conflict Management Styles", the International Journal of Conflict Management, 10 (2): 154–171.

Rubin B., P. Palmgreen ve H. E. Sypher (1994). Communication research measures a source book. Guildford Pres. New York

Sökmen, A. ve İ. Yazıcıoğlu (2005). "Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması". Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,1, 1–19.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Şahin, A., F. Emini ve Ö. Ünsal (2006). "Çatışma Yönetimi Yöntemleri Ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, Sayı: 15: 553-568.

Tekin, Ö. A., S. N. Turan, M. Özmen, A.A. Turhan ve A. Kökçü (2012). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama", Journal of Yasar University, 27(7): 4611 - 4641.

Thomas, K.W. (1992). "Conflict and Conflict Management: Reflections and Update". Journal of Organizational Behavior, 13(3), 265-274.

Topaloğlu, C. (2010). "Örgüt içi Çatışmaların Yönetim Süreci: Otel İşletmeleri Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme". Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 14(20): 97-114.

Topaloğlu, C. ve Y. Boylu (2006). "Örgüt içi Çatışmaların Türleri: Otel İşletmeleri Açısından Ayrıntılı Bir İnceleme, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke), Sayı 16: 1-27.

Üngören, E. (2008). "Örgütsel Çatışma Yönetimi Üzerine Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma". Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(5), 880-909.

Wall, J.A. ve R. R. Callister (1995). "Conflict and Its Management". Journal of Management, 21(3), 515-558.

Wang, G., R. Ring, ve A. Kolessek (2007). "Antecedents And Management Of Conflict: Resolution Styles Of Chinese Top Managers İn Multiple Rounds Of Cognitive And Affective Conflict". International Journal of Conflict Management, 1(18), 74-97.

Yelkikalan, N. (2006). "Aile Şirketlerinde Çatışma ve Bir Çözüm Önerisi: Stratejik Planlama", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12) 2: 195-209.

Yürür, Ş. (2009). "Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma". Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 10(1), 23-42.

ÖRGÜTLERİN MİSYON VE VİZYON İFADELERİ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTE BAĞLILIKLARINI ETKİLER Mİ?

Yrd. Doç.Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT[1]
Yrd. Doç.Dr. Adnan KALKAN[2]

Özet

Örgütlerin oluşturduğu vizyon ve misyonlarını gerçekleştirebilmeleri için gerekli koşullardan biri de bunların çalışanlar tarafından benimsenmesi ve paylaşılmasıdır. Dolayısıyla çalışanların örgütün vizyon ve misyonuna ilişkin algı ve tutumlarının belirlenmesi önem kazanmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı örgütlerin vizyon ve misyonlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bunların çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Belirlenen amaç doğrultusunda araştırma verileri Antalya'da 54 yıldır faaliyet gösteren bir gıda işletmesindeki 178 personelden elde edilmiştir. Toplanan verilerle örgütün vizyon ve misyon ifadelerini çalışanların ne düzeyde benimsediği ve misyon ve vizyon ifadelerinin çalışanların örgütsel bağlılığa olan tutumları test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vizyon, Misyon, Örgütsel Bağlılık

1. ARAŞTIRMA

1.1. Araştırmanın Sorunsalı

Misyon, "işletmenin ne yapmak ve hangi amaçla yapmak üzere kurulduğunu, kendini nasıl görmek istediğini, işletmenin varlık nedenini" ifade eder (Koçel, 2001: 92). Misyon ifadesinin önemli işlevlerinden bir tanesi işletme çalışanları üzerinde etkili olmasıdır. Literatürde birçok makalede misyon ifadelerinin ne kadar değerli oldukları ve her işletmenin mutlaka kendine özgü bir misyon ifadesinin olması gerektiği savunulmaktadır (Bart vd., 1997; Brown ve Yoshıoka, 2003; Campbell, 1997; Dermol, 2012; Fairhurst vd., 2012; Sawhill ve Williamson, 2001). Hatta misyon ifadelerine gereken önem verilmezse işletmeler için fayda yerine zarar getirecekleri görüşü hakimdir (Bartkus vd., 2004). İşletme için vizyon, liderin enerji ve kaynaklarını yönlendirdiği bir hedeftir (Snyder vd., 1995: 74). Vizyon ifadesinin etkili olabilmesinin esaslarından birisi de ifadenin işletme çalışanları tarafından benimsenmesi ve paylaşılmasıdır. Çalışanlarla örgütün amaçlarının uygunluğunu hedef alan çalışmalarda örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip, onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşir şeklinde tanımlanmıştır (McDonald ve Makin, 2000; Morris, Lydka ve O'Creavy, 1993; Porter vd., 1974).

[1] Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Z. Tolunay Uyg. Tek. ve İşletmecilik Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ozlemcetinkaya@mehmetakif.edu.tr
[2] Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Z. Tolunay Uyg. Tek. ve İşletmecilik Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, adnankalkan@mehmetakif.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Örgüte bağlılıkları olmayan veya bağlılıkları düşük olan bireylerin, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için, işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Bu araştırmada "işletmelerin misyon ve vizyon ifadeleri çalışanların örgüte bağlılıklarını etkiler mi?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Çalışma, Türk ve genel insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış yazınlarında misyon ve vizyon ifadelerinin çalışanların örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi konusundaki eksikliği gidermesi bakımından önem taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada ikincil verilerle birlikte, birincil veriler de kullanılmıştır. Birincil verilere yönelik veri toplama tekniği olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veriler SPSS 15.00 paket programı kullanılarak güvenilirlik ve faktör analizleri yapılmıştır.

1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket soruları oluşturulurken Doğan (2008), Alkoç (2010) ile Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Anket soruları toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin olup toplam yedi soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların örgüte bağlılıklarını belirlemeye yönelik toplam 18 ifadeye yer verilmiştir. Ayrıca çalışanların vizyon ve misyon kavramlarına ilişkin bilgi düzeyi (2 ifade), çalışanların vizyon ve misyonların gerekliliği ve başarı koşullarına ilişkin düşünceleri (7 ifade), kurum misyon ve vizyonuna ilişkin bilgi düzeyi (10 ifade) ve kurumun misyon ve vizyonunun yenilenmesi gereğine ilişkin düşüncelere yönelik (2 ifade) ifadeler vardır. Çalışmada soru setinin (45 ifade) güvenilirliği Cronbach α = 0,812 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan cronbach alpha düzeyinin güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir. Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro Wilks testinde, Sig. değerleri < ,05 olduğu için veriler normal dağılmamıştır.

1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Anket soruları 50 yılı aşkın bir süredir gıda sektöründe yer alan bir aile işletmesinde uygulanmıştır. İşletmede toplam çalışan sayısı 330 kişidir. Analiz yapılabilecek anket formu sayısı 178'dir. 330 kişilik evrende (0.05 örnekleme hatası) ile (p=0.5 q=0.5) aralığına göre örneklem büyüklüğü yaklaşık 178 olarak hesaplanmıştır*.

2. BULGULAR ve DEĞERLENDİRME

2.1. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bulgular

Ankete 95'i erkek (%53,4), 83'ü kadın (%46,6) olmak üzere toplam 178 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre %49,4'ü (88) 21-30, %44,4'ü (79) 31-40, %6,2'si (11) 41-50 yaş aralığındaki grubuna girmektedir. Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar arasında en yüksek oran %32 (57) ile lise

* Sample Size Calculator, http://www.surveysystem.com/sscalc.htm, (03.05.2013).

mezunlarına aittir. Lise mezunlarını %27 (48) ile ilkokul, %15,2 (27) ile ortaokul, %13,5'i (24) lisans ve %12,4'ü (22) önlisans mezunları takip etmektedir. Katılımcıların %66,3'ü (118) 1-5 yıl arası; %27,5'i (49) 6-10 yıl arası; %15,7'si (28) ise 11-15 yıl arası, %7,9'u (14) 16 yıldan fazla süredir aynı işletmede çalışmaktadır. Çalıştıkları alanlara baktığımızda ankete katılanların %44,9'u (80) üretim, %23,6'sı (42) paketleme, %8,4 (15) depo, %7,3'ü (13) teknik servis, %5,6'sı (10) muhasebe-mali işler, % 6,2'si (11) laboratuar, %8,4'ü (15) diğer ve %1,7'si (3) pazarlama bölümü çalışanıdır.

2.2. Analiz Sonucunda Elde edilen Bulgular

KMO değeri (0,596) > 0,5 ve Bartlett testinde Sig. = ,000 anlamlı olduğu için veri seti, faktör analizi için uygundur. Total variance explained tablosunda "özdeğer istatistiği" 1'den büyük olan 6 faktör söz konusudur ve bunlar birlikte toplam varyansın %47,348'ini açıklamaktadır. Çalışanlar örgütün halen mevcut vizyonunu ve misyonunu yeterli ve uygun görmekte, içeriklerinin sade ve anlaşılır olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte çalışanlar örgütün halen mevcut vizyonunun ve misyonun özgünlüğü ve orijinalliği ile motive ediciliği, özendiriciliği ve inandırıcılığının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların vizyon ve misyon kavramları ile örgütün vizyonu ve misyonu hakkında bilgileri oldukça iyi düzeydedir. Çalışanlar, örgüt olarak başarı için ortak değer, ilke ve inançlarının neler olduğu ve örgütün kurum olarak nereye ulaşmak istediği hakkında bir fikre sahiptirler. Ancak çalışanların örgütün vizyonu ve misyonu hakkında yeterli bilgi sahibi olduklarına inançları nispeten düşük çıkmıştır. Çalışanlar, örgütten ayrılmaya karar verdikleri takdirde hayatlarındaki pek çok şeyin aksayacağını, çalıştığı örgütü bırakmayı düşündürecek bir durumun olmadığını ve örgütü bıraktığı takdirde suçluluk duyacağını çünkü kendisini buradakilere karşı mecbur hissettiğini belirtmişlerdir. Örgütte çalışanlar güçlü bir aitlik duygusu ve örgüte karşı duygusal bağlılık hissetmekte, kendisini ailenin bir parçası olarak görmektedir.

Çalışanlar örgütün problemlerini kendi problemleri olarak görmekte, örgütün çalışan sadakatini hak ettiğini ve çalıştığı örgüte çok şey borçlu olduğunu hissetmektedirler. Vizyon ve misyona ilişkin genel olarak vizyon ve misyonların kelimelerde kalmayıp eylemlere yansıtılması gerektiği, vizyon ve misyonun gerekliliğine olan inancın çok fazla olduğu tespit edilmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerine Ait Faktör Yükleri

Değişkenler ve Faktör Grupları	Soru	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Cronbach α	μ	σ
Örgütün vizyon ve misyon içeriğine ilişkin düşünceler	42	,809						,896	5,64	1,31
	41	,773							5,81	1,14
	39	,758							6,01	1,27
	35	,749							5,30	1,60
	36	,719							5,70	1,13
	43	,712							5,85	1,15
	38	,672							5,85	1,35
	37	,555							5,85	1,30
	45	,537							5,92	1,10
	44	,505							5,97	1,10
Örgütün vizyon ve misyona ilişkin bilgi düzeyi	10		,884					,896	3,18	1,57
	8		,865						3,09	1,59
	9		,858						3,03	1,58
	11		,857						3,20	1,56
	16		,678						3,70	1,04
	13		,618						2,62	1,14
	12		,616						2,71	1,33
	14		,612						3,82	1,16
			,571							
Devam bağlılığı	26			,826				,724	3,69	1,29
	25			,762					3,65	1,22
	31			,555					3,43	1,47
	33			,525					3,14	1,42
Vizyon ve misyona ilişkin genel yargılar	52				,851			,788	6,01	1,09
	51				,833				6,11	1,02
	50				,533				6,07	1,39
Duygusal bağlılık	21					,799		,764	2,12	1,50
	19					,796			2,08	1,48
	20					,754			1,97	1,28
Normatif bağlılık	18						,709	,544	4,38	1,01
	32						,527		4,18	0,97
	34						,500		4,10	1,05

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütün mevcut vizyon ve misyon içeriğine ilişkin düşünceleri olumlu yönde çıkmıştır. Çalışanların örgütün mevcut vizyon ve misyona ilişkin bilgi düzeyi yeterli düzeydedir. Çalışanlar vizyon ve misyonların sadece kelimelerde kalmayıp eylemlere yansıtılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca vizyon ile misyonun gerekliliğine olan inançları oldukça yüksek çıkmıştır. Çalışanların örgüte bağlılıkları ise, daha çok normatif bağlılıktır. Nispeten devam bağlılıklarının duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

Alkoç, G. P. (2010). Misyon ve Vizyon İfadelerinin İşletme Stratejisindeki Yeri ve İşletme Performansı Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.

Bart, C.K. (1996). "The impact of mission statements of firm innovativeness", International Journal of Technology Management. 11(5): 479–493.

Bart C. K. (1997). "Industrial Firms and the Power of Mission", Industrial Marketing Management. (26): 371 – 383.

Bart, C.K. ve M. C. BAETZ (1998). "The Relationship Between Mission Statements and Firm Performance: An Exploratory Study", Journal of Management Studies. 35(6): 823- 853.

Bartkus, B. R., M. Glassman ve R. B. McAfee (2004). "A Comparison of the Quality of European, Japanese and U.S. Mission Statements: A Content Analysis", European Management Journal. 22 (4): 393 - 401.

Bartkus, B. R., M. Glassman ve R. B. McAfee (2006). "Mission Statement Quality and Financial Performance", European Management Journal. 24(1): 86- 94.

Brown, W.A. ve Yoshıoka, C.F. (2003). "Mission Attachment and Satisfaction as Factors in Employee Retention", Nonprofit Management & Leadership. 14(1): 5–18.

Covey, S.R. (1997). "Paylaşılan Vizyon", Executive Exellence. 1(7): 5.

Çetin, C. (1997). "Vizyon Geliştirme", Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi. 12 (1–2).

Dermol, V. (2012). Relationship between Mission Statement And Company Performance. Management Knowledge and Learning International Conference, 891-899. http://www.issbs.si/press/ISBN/978-961-6813-10-5/papers/ML12_171.pdf, (Erişim: 11.12.2012)

Doğan, H. (2008). "Örgütlerde Vizyon ve Misyonların Çalışanlarca Kabulü ve Adnan Menderes Üniversitesi Örneği", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10(3): 93–110.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Fairhurst, G. T., J. M. Jordan ve K. Neuwirth (2012). "Why are we here? Managing the meaning of an organizational mission statement", Journal of Applied Communication Research. 25(4): 243-263.

İbicioğlu, H. ve U. Avcı (2005). "Örgütsel Öğrenmede Paylaşılmış Vizyon Ve Paradigma Tik Uyumun Önemi", Muğla Üniversitesi SBE Dergisi. (14): 157-166.

Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği. 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Leuthesser, L. ve C. Kohli (1997). "Corporate Identity: The Role of Mission Statements", Business Horizons. 40(3): 59- 66.

Mcdonald, D.J. ve P. J. Makin (2000). "The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction Of Temporary Staff", Leadership & Organization Development Journal. 21(2): 84-91.

Meyer J.P. ve N. J. Allen (1997). Commitment in Workplace, Theory, Research and Application, London: Sage Publications.

Meyer, J. P, N. J. Allen ve C. A. Smith (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", Journal of Applied Psychology. (78): 538-551.

Morris, T., H. Lydka ve F. O'creavy (1993). "Can Commitment Be Managed? A Longitudinal Analysis of Employee Commitment and Human Resource Policies", Human Resource Management Journal. 3(3): 21-42.

Mowday, R. T., L. W. Porter ve R. M. Streers (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers. New York: Academic Press.

Pearce, J. A. (1982). "The Company Mission as a Strategic Tool", Sloan Management Review. 15-24.

Pearce, J., R. Robinson ve M. Barca (2012). Stratejik Yönetim. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Porter, L.W., R. M. Steers, R. T. Mowday ve P. V. Boulian (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", Journal of Applied Psychology. 59(5): 603-609.

Robbins, S. (1998). Organizational Behavior (8.th Edition), New Jersey: Prentice Hall International Inc.

Sawhill J. C. ve D. Williamson (2001). "Mission Impossible? Measuring Success in Nonprofit Organizations", Nonprofit Management & Leadership. 11(3): 371 - 386.

Ülgen, H. ve S. K. Mirze (2010). İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Yurtseven, H.R. (1998). "Stratejik Yönetim Sürecinde Misyon Kavramı", İstanbul İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi. 9(29): 26- 33.

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA: TÜRK ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK İLE İLGİLİ GENEL GÖRÜŞLERİ

Eda ÇALIŞKAN[1]

Murat Fikrettin TURAN[2]

Özet

Belirsizlik ve ekonomik istikrarsızlığın artması ile, stres işyerindeki çalışanlarda psikolojik olarak her zamankinden daha fazla olumsuz etkiye neden olmaktadır. İşyerinde strese neden olan konular ne olursa olsun, işletmedeki yöneticilerin çalışanları destekleyecek programlardan mutlaka haberdar olması gerekir. (Hindle, 1998:61). Bu çalışmanın amacı, işyeri tarafından sağlanan psikolojik danışmanlık ile ilgili farklı sektörlerde çalışan Türk çalışanlarının bakış açılarını keşfetmektir. Bu çalışmada görüşme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem farklı işyerlerinden 30 katılımcıdan (18 kadın,12 erkek) oluşmaktadır. Araştırmacılar herbir katılımcı ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu çalışma ile, Türkiye'de, çalışanlara psikolojik danışmanlık hizmeti üzerine gelecekte yapılacak olan nitel ve nicel araştırmalara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye'de işyelerinde psikolojik danışmanlık, Nitel Yöntem

GİRİŞ

Psikolojik Danışmanlık, bireyin kişisel-sosyal, eğitsel ve mesleki alanlardaki gelişimini kolaylaştırmak, bu alanlarda karşılaştığı sorunlarla başa çıkabilmesini sağlamak ve ruh sağlığını güçlendirmek amacıyla bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve sistemsel müdahale stratejilerinin uygulandığı profesyonel bir yardımdır. Gladding (2000) Amerikan Psikolojik Danışma Derneği'nin (ACA) alt alanlarındaki psikolojik danışma tanımlarını özetlemiştir. Buna göre; psikolojik danışmanlık, normal çalışanlarla kişisel, mesleki, sosyal, eğitsel konularda çalışanları yetkinleştirmeye (empowerment) yönelik, kuramsal temelli, yapılandırılmış oturumlarla sürdürülen, danışanlara daha etkili düşünme, davranma ve hissetmeyi öğretme sürecini içeren ve bir dizi alt uzmanlıkları olan bir meslektir. Bu çalışmanın amacı, işletme tarafından sağlanan psikolojik danışmanlıkla ilgili farklı sektörlerde çalışan Türk çalışanlarının bakış açılarını keşfetmektir. Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma formunda çalışanlara psikolojik danışmanlık ile ilgili tanımlama yapılmış ve alt boyutları ile ilgili örnekler sunulmuştur. Formda

[1] Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış, eda.caliskan@outlook.com

[2] Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış, murtafikrettinturan@yahoo.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

yer alan veriler üzerinde ilk önce nitel içerik analizi uygulanmıştır.Araştırma, İstanbul'da basım/kırtasiye, eğitim, gıda, perakende, bilişim, finans, tekstil, ilaç ve inşaat sektörlerinde görev yapan çalışanlarla yapılmıştır. Çalışmadaki nitel veriler, "danışmana bakış açısı" (n=22), "psikolojik danışmanın sahip olması gereken özellikler" (n=17), "danışmana olan güven ve gizlilik" (n=20), "yönetim ve psikolojik danışman ilişkisi" (n=22), "şirket içi veya şirket dışı psikolojik danışmanlık" (n=25) başlıkları altında gruplandırılmıştır.

Türk Firmalarında Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Genel Görüşler

Türkiye'de işletmelerde psikolojik danışmanlık kavramı, Amerika ve Avrupa ülkelerine göre daha yeni bir kavram olduğu için, yapılan tüm görüşmelerde bunun etkisi görülmüş ve görüşmeciler çalıştıkları işletmede psikolojik danışmanlık hizmeti olması durumunda bunu nasıl karşılayacaklarına yönelik ifadelerde bulunmuşlardır. Görüşmeler sırasında görüşmenin akışına göre, çalışanlara, "Kendi işletmenizde psikolojik danışmanlık hizmeti olsa yararlanır mıydınız?", "Sizce böyle bir psikolojik danışmanlık hizmeti faydalı olur mu?", gibi sorular sorulmuş ve buna yönelik çeşitli yanıtlar alınmıştır. Bu bölümde bu yanıtların gruplandırılması ile oluşan başlıkların alt detaylarına yer verilmiştir.

Danışmana Bakış Açısı

İşletmede psikolojik danışmanlık hizmetinin olması konusundaki görüşler yoğunlukta olumlu olmakla beraber, birkaç eleştiride olmuştur. Aşağıda bu konudaki ifadelere yer verilmiştir;

Bu konudaki olumlu görüşler, şirket içerisinde böyle bir uygulamanın gerekli olduğu, çalışanların kendilerinin çözemediği konulara yönelik olarak psikolojik danışmana gitmek isteyebileceği, çalışanların da bu konuda gönüllü olması gerekliliği, çalışanlarda farkındalık yaratabileceği, çalışanların gerek özel, gerekse iş hayatındaki karşılaştığı fırsatlar, problemler ve bunların getirdiği stres ile mücadele gibi konularda profesyonel destek almanın gerekliliği gibi konular etrafında toplanmıştır.

Buna yönelik örnek birkaç ifade; "Şirket bu uygulamayı yapıyorsa o şirket çalışana değer veren ve çalışan odaklı bir şirkettir." "Şirketimizde olmasını isterim. Ancak bu konuyu modern ik uygulamalarında zincirin son halkası olarak görüyorum." "İş verenlerin ve çalışanların daha verimli, daha sağlıklı ve daha mutlu çalışabilmeleri açısından danışmanlara kesinlikle ihtiyaç vardır." "Her işletmede olması gerektiğini düşünüyorum ancak görev tanımının ve yetkinliklerin net olarak belirlenmesi, çalışanların rahatlıkla (gizlilik ilkesiyle ilgili herhangi bir kaygı taşımadan) danışabileceği bir ortamın oluşturulması önemli."

Bu konudaki eleştirel yöndeki birkaç görüş ise şöyledir;" Psikolojik danışmanlık çalışanın işyeri ile gereğinden fazla bağ kurmasını sağlar. Özel hayat ile ilgili paylaşım, çalışanı şirkete daha çok bağlar. Türk kültüründe bireylerin psikolojik

destekle ilgili yanlış bir ön yargısı olabilir. Bu da işyerinde mobbinge neden olur. İşyerinde psikolojik danışmanlık olursa, özel hayattaki problemlerin işyerinde de devam etmesine neden olur. Iş ve özel hayatın ayrımı tehlikeye girer." "Yararlı olabilir ama bizim halkımızın bu duruma hazır olmadığını düşünüyorum. Tüm iş dünyasını ve çalışanları düşündüğümde böyle bir hizmete bakış, ciddiyet, inanılırlık henüz yeterli değil."

Psikolojik Danışmanın Sahip Olması Gereken Özellikler

Bu konudaki görüşler, psikolojik danışmanın mesleki bilgisinin kuvvetli olması, iletişim ve empati kurabilmesi, ikna gibi yetkinliklerinin güçlü olması, güvenilir ve objektif olması, firma ve sektöre ilişkin bilgi sahibi olması, güleryüzlü olması yönünde olmuştur.

Buna yönelik örnek birkaç ifade; "Psikolojik danışmanın iletişiminin çok pozitif olması gerekli, empati yapabilmeli, objektiflik olarak çalışana geribildirim vermeli, kendisinin gözlemlerini paylaşmalıdır." "Psikologun öncelikle o organizasyonu ve firmayı çok iyi bilmesini beklerim." "Öncelikli olarak yetkin olmalı, sorumluklarının farkında olmalı, dürüst olmalı, insan haklarına saygılı olmalı ve ayrımcılık yapmamalı. İyi bir dinleyici, insan ilişkilerinde başarılı, iyi bir gözlemci olmalı ve gizlilik ilkesine bağlı davranabilmelidir." "Mavi yaka- Beyaz Yaka profili arasındaki farkı doğru tespit edebilecek nitelikte olmalı. Danışan – danışman arasındaki çizgiyi iyi belirlemeli samimi ama mesafeli davranabilmeli."

Danışmana olan Güven ve Gizlilik

Görüşmeler sırasında konunun akışı kapsamında görüşmeciler danışmana olan güven ve gizlilik ilkesine değinmiş, bu konuda genellikle kişisel problemlerin mutlaka gizli kalması gerektiği, iş ile ilgili problemlerin ise, isim verilmeden uygun bir biçimde yönetime raporlanması gerektiği yönünde ortak görüşler ortaya çıkmıştır. Görüşme esnasında gizlilik ve güven ilişkisinin en çok dile getirilen konulardan biri olduğu dikkat çekmiştir.

Güven ve gizliliğe yönelik birkaç örnek ifade şöyledir; "Danışmana olan güveni, danışmanın kendisi sağlar. Çalışan İnsan Kaynakları ile görüşürken herşeyi tam söylemeyebilir ama danışmana daha açık ve net yaklaşabilir." "Şirket kurumsal ise, danışman ile paylaşılan bilgilerin başka amaçla kullanılacağı düşünülmez. Her meslek grubunun etik kuralları var danışmanda etik kurallar çercevesinde olmalıdır." "Çalışanların özel problemlerini dinlemeli ancak raporlamalarda kişisel hayatın detaylarını vermemeli, raporlarını birkaç versiyonda (çalışana, yöneticiye, üst yönetime) hazırlamalı." "Danışman çalışandan paylaşılacak bilgiler için izin istemeli sonrasında paylaşmalı, içerikte isimler saklı tutularak bilgi paylaşımı yapılmalı, eğer hizmet verilenin kendine, danışmana ve diğer insanlara yönelik bir zarar verme durumu var ise gizlilik ilkesi ihlal edilebilir." "Hali hazırda çalışanların danışmanlara güven duyma konusunda sıkıntıları olduğunu biliyorum. Bu da

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

yönetimin baskıları ya da danışmanın kişilik yapısı ya da yaklaşımıyla ilgili olabilir." "İnsanlar psikolojik yardım almaktan genelde çevrenin de etkisiyle çekinirler. Bu sebeple danışmana gitme fikrine de ilk etapta şüpheli yaklaşılabilir. Ancak danışman ile gerçekleştirilecek seanslar belirli bir gizlilik prosedürüne oturtulursa ve tüm çalışanlara başta bilgi verilirse bu şüphe kırılabilir."

Yönetim ve Psikolojik Danışman İlişkisi

Işletme çalışanlarına yönelik psikolojik hizmet kapsamında danışmanın işletme yönetimi ile ilişkilerine yönelik ifadeler ortaya çıkmıştır. Bu ifadeler genellikle, danışmanın bağımsız olması gerektiği, iş güvencesi kaygısı taşımadan yönetim ile ilişkide olması, işletmeye ilişkin ortak sorunlar tespit ettiğinde anonim olarak yönetime bu sorunları raporlayabileceği şeklinde olmuştur. Bu konuya ilişkin örnek ifadeler; "Danışman şirkete genel rapor veriyorsa bu yararlı olacaktır. Bireysel rapor olmadığı sürece mesajların iletilmesi konusunda güzel bir yol olabilir." "Danışman çalışan ve yönetim arasında köprüdür. Bu nedenle tarafsız olmalıdır." "Tavsiye niteliğinde görüş bildirmeli, danışmanın tam yetkili, bağımsız ve iş güvencesi anlamında rahat olmalıdır." "Psikolojik danışmanla üst yönetimin emir komuta ilişkisi olmamalıdır." "Yönetim danışmanın gizlilik ilkesine kesinlikle saygı duymalıdır. Psikolojik danışmana rahat ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamalı ve destek vermelidir."

Şirket İçi veya Şirket Dışı Psikolojik Danışmanlık

Yapılan görüşmelerde, psikolojik danışmanlık hizmetinin işletme bünyesinde ve işletme dışında bir firma tarafından sağlanabileceği konusunda ifadeler alınmıştır. Şirket içi danışmanlık genellikle, vakit açısından avantaj sağlaması ve işe ilişkin sorunların çözümünde daha etkin olabilmesi açısından tercih edilirken, şirket dışı danışmanlık ise daha tarafsız görülmesi ve gizlilik açısından daha çok tercih edilebileceği ifade edilmişir. Aşağıda bu konudaki görüşler şirket içi ve şirket dışı danışmanlık olarak ikiye ayrılarak yer verilmiştir;

Şirket İçi Psikolojik Danışmanlık:

"Hızlı erişilebilir olması, yakından gözlem yapabilmesi yönleriyle tercih edilebilir." "Şirket içinde daha erişilebilir ve ulaşılabilir olur, part-time da gelebilir, danışmanın şirkete gelip gitmesi şirket çalışanlarının o kişiyi de kendilerinden biri gibi hissetmelerini sağlar, çalışanlara verilecek bu hizmet çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirir. Maliyet, hız, verimlilik, yüz yüze iletişimin gücünü kullanmak, özgünlük, farklılık, örnek olmak, çalışan memnuniyetini arttırma, danışmanın kurum kültürünü iyi analiz etmesi ve kuruma uygun/ çalışana özgü çözümler üretebilmesi yönleriyle avantaj sağlar."

Şirket Dışı Psikolojik Danışmanlık:

"Dışarıdan danışmanlık alınması daha doğru. İçeride kesinlikle olmamalı, işletme içi dedikodu olmaması için danışman şirket dışından olmalıdır." "Psikolojik danışman

özerk olmalıdır, işletme sadece parasını öder, çalışan kendisi seçer, yani işyeri hekimi gibi değildir." "Uzman firma ya da çalışan ile anlaşılıp belirlenen gün bazında şirkete gelmesi sağlanabilir. İçeriden olmamalı aksi halde bir süre sonra objektiflik ilkesinin göz ardı edilme tehlikesi doğabilir." "Şirket içerisinde böyle bir sistemin yapılması çalışanların aklında soru işareti barındırabilir. Yöneticilerinin ya da üst yönetimin kulağına gidecek düşüncesi sebebiyle seanslarda açık bir şekilde duygu düşüncelerini paylaşamayabilirler."

TARTIŞMA

Organizasyonlarda psikolojik danışmanlık ile ilgilenen az sayıda kaynak vardır. Bu konuda çalışmalar yapan kişiler (Lewis and Lewis, 1986; Reddy, 1987; Megranahan, 1989; Tehrani, 1994, 1995) genellikle danışmanlık becerilerini tanımlama, belli bir organizasyonda çalışanlar için programlar geliştirme veya belli sorunları çözme gibi konuların üzerinde durmuş, ancak bir organizasyondaki danışmanın bulundurulması ile ilgili koşullar ve çalışanların görüşleri ile ilgili çok somut önerileri kapsamamıştır. Bu araştırma, Türkiye'de son yıllarda işyerlerinde uygulanmaya başlanan çalışanlara yönelik "psikolojik danışmanlık" hizmeti ile ilgili Türk çalışanlarının görüşlerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Katılımcılar, işletme dışında olacak bir danışmanlık hizmetinden daha güven içerisinde faydalanabileceklerini belirtirken, işletme içerisindeki bir danışmanlık hizmeti için gizlilik ilkesine daha çok vurgu yapmışlardır. Işletme içinde böyle bir hizmeti almak istememelerinin sebebi, henüz Türk kültüründe psikolojik danışmalığa karşı bilincin tam sağlanamadığı düşünüldüğü için, diğer çalışanların bu konuyu alayhe kullanma eğilimi olabileceği hatta pek çok çalışanın bu sebeple zayıf olarak algılanacağından, kariyerine olumsuz etkisi olur düşüncesi ile, bunu tercih etmediği ortaya çıkmıştır. Danışmanla görüşülmek istenen konular ise genellikle kişisel, iş ve aile hayatına yönelik konular olarak ortaya çıkmıştır. Kişisel olarak; Mesleki tükenmişlik, asosyallik /aşırı sosyallik, problemlerle başa çıkma yolları, sağlık problemleri, vb. İşe yönelik olarak; Performans sonuçları, ekip içi uyumsuzluklar, iletişim kazaları, kurum kültürüne aykırı davranışlar, yönetimle ilgili problemler, mobbing, kariyer kaygıları, kariyer hedefleri doğrultusunda çalışanların ilerleyebilmesi adına hangi yetkinlikleri barındırması gerektiği. Aile hayatına yönelik olarak; işe yansıyan her tür ailevi/kişisel problemler, iş-sosyal hayat arasındaki denge durumu, finansal sıkıntılar, aile içi ilişkiler vb olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar incelendiğinde, işletme çalışanlarına yönelik psikolojik danışmanlık hizmeti Türkiye'de gelişmesi gereken bir alan olarak görülmektedir. Çalışanlar böyle bir hizmetin kendileri için faydalı olacağını düşünmelerine rağmen, üst yönetimin bu hizmeti ne şekilde sağlayacağı ve sonuçlarını nasıl değerlendireceği ile ilgili tereddütler yaşayabilmektedirler. Bu noktada üst yönetim bu hizmetin amacını ve yararlarını çalışanlarına çok iyi anlatmalı ve bu konuda

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

mutlaka bir güven ortamının oluşmasını sağlamalıdır. Çalışanların, yöneticilerine ve üst yönetimine olan güvenleri arttıkça, böyle bir hizmet sunulduğunda, bu hizmetten faydalanma konusuna daha açık ve güvenle bakabileceklerdir.

İleriki araştırmalar konuya daha fazla aydınlatmak adına, "Türkiye'de işletmelerde "psikolojik danışmanlık" kavramının gelişmesi için, işletmelerde ve toplumda gerekli olan faktörler nelerdir" ve "Hem çalışanlar, hem de işletmelerdeki üst yöneticiler bu hizmete karşı nasıl daha bilinçlendirilebilir" konularında araştırmalar ile literatüre ışık tutabililer.

KAYNAKÇA

Gladding, S. (2000). Counseling a Comprehensive Profession (4th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Merrill/Prentice Hall.

Hindle, Tim. (1998) Reducing Stress. London: Dorling Kindersley

Lewis, J. and Lewis, M. (1986) Counseling Programs for Employees in the Workplace. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Megranahan, M. (1989) Counselling: A Practical Guide for Managers. London: Institute for Personnel Management.

Reddy, M. (1987) The Managers Guide to Counselling at Work. Leicester: British PsychologicaL Society.

Tehrani, N. (1994) 'Business dimensions to organizational counselling', Counselling Psychology

ÖRGÜTLERDE YÜKSEK KALİTELİ İLİŞKİLERİN OLUŞTURULMASI VE SÜRDÜRÜLMESİ

Prof. Dr. Oya ERDİL[1]
Araş. Gör. Büşra MÜCELDİLİ[2]

Özet

Örgütlerde bireysel ve örgütsel davranışı anlamak için kişiler arasındaki kaliteli ilişkiler üzerine yoğunlaşmak gerekmektedir. Yüksek kaliteli ilişkiler (YKİ) tıpkı sağlıklı damarların organları birbirine bağladığı gibi, örgütlerde kişileri birbirine bağlar ve kişiler arasındaki ilişkilerin daha dirençli, güçlü ve esnek olmasını sağlar. Yüksek kaliteli ilişkilerin sağladığı enerji ve olağanüstü performans pozitif örgütsel bilim literatüründe çalışan akademisyenlerin ilgisini çekmiş, bu bağlamda yüksek kaliteli ilişkilerin nasıl oluşturulacağını, nasıl devamlı hale getirileceğini ve örgüte sağlayacağı çıktıların neler olacağı üzerinde çalışmalar yapmışlar ve yapmaya devam etmektedirler. Bu çalışmanın amacı ise yüksek kaliteli ilişkileri örgütsel düzeyde tanımlamak, etkilerine dikkat çekmek ve gelecek çalışmalar için akademisyenlere önerilerde bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Yüksek kaliteli ilişkiler, pozitif örgütsel bilim, bilişsel-duygusal ve davranışsal mekanizmalar, kişiler arası etkileşim

YÜKSEK KALİTELİ İLİŞKİLERİN KURULMASI

Yüksek kaliteli ilişkiler kurulurken ve devamlı hale getirilirken sosyal-psikolojinin temellerini oluşturan bilişsel, duygusal ve davranışsal mekanizmalar kullanılmaktadır (Stephens vd., 2012). Bilişsel mekanizmalar, bilinçli veya bilinçdışı bir şekilde kişilerin aralarında YKİ kurmasına olanak sağlar. Bilişsel mekanizmalar, YKİ kurulurken bilinçli olma, kişilerin etkileri ve diğer kişilerin bakış açısını anlama olmak üzere üç temel boyut üzerinde durur. Bilinçli olma en temel bilişsel yeteneklerden biridir ve bireyin kendisi ve diğer kişiler ile aralarındaki farklı davranış, biliş ve duyguları ifade eder. İkinci boyut olan kişilerin etkileri; bireylerin üzerimizde bırakmış olduğu izlenimleri ifade eder. Üçüncü boyut olan diğer kişilerin bakış açısını anlama ise; empatinin bilişsel boyutunu temsil eder. İkinci mekanizma olan duygusal mekanizmalar ilişkiler kurulurken kişilerin nasıl hissettiği, bu hislerin kişiler arasında oluşabilecek problemleri nasıl çözdüğü üzerine odaklanır. Duygusal mekanizmalar pozitif duygular, duygusal etkilenme, ve empati boyutları ile açıklanır. Kişiler pozitif duyguları yardımı ile yeni ilişki kurar ve kurdukları ilişkiyi güçlendirirler (Fredrickon,2001). İkinci boyut olan duygusal etkilenme duyguların

[1] Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi, erdil@gyte.edu.tr
[2] Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi, bmuceldili@gyte.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kişiler arasında yayılımını ifade eder (Elfenbein,2007). Son boyut olan empati ise başkasının duygularını anlamayı ifade eder ve insan ilişkilerinin en temel boyutudur. Üçüncü mekanizma davranışsal mekanizmalardır; kişilerin aralarında kurdukları ilişkilerin gözlemlenen tarafını temsil eder ve saygı gösterme, görev etkinleştirilmesi ve oyun olmak üzere üç boyutta incelenir. Davranışsal mekanizmaların ilk boyutu saygı göstermedir ve kıymet verme, onurlu bir şekilde çalışma ve başkalarını önemseyi ifade eder; kurulan ilişkide saygı ilişkinin devamlı hale gelmesi açısından büyük önem taşır. Görev etkinleştirilmesi bir görevin tamamlanması için kişiler arasındaki yardımsever faaliyetleri ifade eder (Dutton, 2003). Son olarak oyun boyutu YKİ kurulmasına olanak sağlar. Oyunsal faaliyetler kişiler arası etkileşimde öğrenme, risk alma gibi olguların yaratılmasında rol oynar.

ÖRGÜTSEL DÜZEYDE YÜKSEK KALİTELİ İLİŞKİLER

Çalışanların işyerinde hedeflerini yerine getirebilmek ve temel psikolojik ihtiyaçlarını tatmin edebilmek için aralarında bağ kurmaları kaçınılmazdır (Fernet vd., 2010). Kaliteli ilişkiler çalışanlara canlı, dinamik ve başarı duygusunun yüksek olduğu bir iş ortamı hazırlar. Dutton (2003) yüksek kaliteli ilişkilerin neden örgütlerde gerekli olduğunu altı maddede sıralamıştır. İlk olarak, Dutton'a göre yüksek kaliteli ilişkiler birimlerin içinde ve arasında koordinasyon kapasitesini arttırır. Çalışanların, çalışma arkadaşlarıyla ve liderleriyle kurmuş oldukları yüksek kaliteli ilişkilerin doğal sonucu örgütte koordinasyon sağlanır. İkinci olarak, örgüt içinde bağımsız birimlerin aralarındaki etkili koordinasyonu kolaylaştırır. Örgütlerde başarı görevlerin tamamlanmasıyla elde edilir. Örneğin sağlık sektöründe başarılı bir hastane incelendiğinde bağımsız birimler arasında koordinasyonun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkar. Doktor, hemşire, kat görevlisi, temizlik görevlisi, güvenlik görevlisi, işletme müdürü arasındaki koordinasyon görevlerin verimli ve kaliteli bir şekilde yerine getirilmesini sağlar. Üçüncü olarak, YKİ çalışanların örgütleri ile olan bağlılıklarını güçlendirir. Aralarında pozitif ilişkiler geliştirmiş çalışanlar, çalıştıkları kurumdan ayrılmak istemeyeceklerdir. Dördüncü olarak, YKİ örgüt hedeflerinin, amaçlarının ve kültürün yayılmasını kolaylaştırır. Kaliteli ilişkilerde çalışanlarda ortaya çıkan ortaklık ve enerji duyguları ile kültür hızlı bir şekilde yayılacak ve benimsenecektir. Beşinci olarak, YKİ örgütsel öğrenmeyi hızlandırır. YKİ örgütlerde sürekli öğrenme sürecini destekleyen sosyal bir yapı sağlar. Ayrıca YKİ'in öğrenmeye olan katkısı ampirik olarak ortaya konmuştur. Brueller ve Carmeli (2011) çalışmalarında takım içinde YKİ'lerin takım öğrenmesine direkt etkisini ortaya koyarken; Carmeli vd. (2009) çalışmalarında YKİ'lerin oluşturduğu psikolojik güven aracılığıyla öğrenme davranışlarını etkilediğini ortaya koymuştur. Altıncı ve son olarak, YKİ değişimin ve adaptasyonun örgüt üyeleri arasında daha hızlı kabul edilmesini sağlar. YKİ değişime uyumun temelini oluşturur. Çünkü, aralarında yüksek kaliteli ilişki geliştirmiş çalışanlar birbirleriyle daha zengin ve daha sık

aralıklı iletişime sahiptirler; en iyiyi yapmak için motive olmuş ve iyi olanı başarmak için risk almanın gerekliliğine inanmışlardır. Sözü edilen gerekliliklerinden dolayı, Dutton ve Heaphy (2003) çalışanlar arasında kurulan yüksek kaliteli ilişkiler olgusunu örgütsel düzeyde kavramsallaştırmışlardır. Yüksek kaliteli ilişkiler birbirleri ile ilişki içerisinde bulunan bireylerin öznel deneyimlerini ve ilişki kapasitesinin özelliklerini pozitif açıdan değerlendiren kısa dönemli, karşılıklı etkileşime dayanan ilişkilerdir. Üç öznel deneyim yüksek kaliteli ilişkilerin örgütler için neden çekici olduğunu ve iş yeri enerjisini nasıl arttırdığını açıklamaya yardım etmektedir. Öznel deneyimlerden ilki canlılıktır. Yüksek kalitede ilişki içerisinde olan çalışanların pozitif enerjileri daha yüksek olmaktadır. İkinci olarak yüksek kaliteli ilişkilerde çalışanlar arasında saygı duygusu hakimdir. Çalışanlar sevildiklerinin ve ilişki içinde önemsendiklerinin farkındandırlar. Son olarak, yüksek kaliteli ilişkilerde öznel deneyim karşılıklılık derecesi ile değerlendirilir (Stephens vd., 2012). Karşılıklılık ilişki içerisinde çalışanların göreve katılımlarını ve adanmışlıklarını gösterir. Yüksek kaliteli ilişkiler tanımlanırken YKİ kapasitesinden de bahsedilmektedir. İlk olarak duygusal kapasite ilişki içerisinde çalışanların duygularını rahatça ifade edebilme kapasitesini gösterir. YKİ içindeki çalışan negatif ve pozitif duygularını korkusuz bir şekilde ortaya koyabilmektedir. İkinci kapasite ise gerginliktir ve çalışanların birlikte karmaşıklık ve baskılarla nasıl baş edebildiklerini gösterir. Üçüncü kapasite ise bağlanabilirliktir. Bağlanabilirlik ilişkinin yeni fikirlere ve etkilere açıklık seviyesini gösterir (Stephens vd., 2012). Çalışanlar yeni fikir ve fırsatlara açık olma konusunda cesaretlendirilirler.

Aslında, yüksek kaliteli ilişkiler kavramı çok geniş bir kavramdır. Lider-üye etkileşimi (LÜE) veya üye-üye etkileşimi (ÜÜE)' nin temelleri yüksek kaliteli ilişki kavramına dayanmaktadır. Brueller ve Carmeli (2011) çalışmalarında yüksek kaliteli ilişkilerin kapsamını daha da genişletmiş içsel ve dışsal yüksek kaliteli ilişkilerden söz etmişlerdir. İçsel yüksek kaliteli ilişkilerde takım üyeleri, takım üyeleri ve yöneticileri arasındaki ilişkiler incelenirken dışsal yüksek kaliteli ilişkilerde takım üyeleri ve müşterilerle olan ilişkileri incelemişler ve örgütsel çıktılara olan pozitif katkılarından bahsetmişlerdir.

SONUÇ

Bu çalışma pozitif örgütsel bilim şemsiyesi altında yer alan yüksek kaliteli ilişkileri özetlemek ve yüksek kaliteli ilişkilerin örgütsel davranış alanındaki önemli yerini hem akademik hem de yönetimsel açıdan değerlendirmek için yapılmıştır. Çalışmada ele alınan ilişki kavramı temel olarak psikoloji bilimi tarafından ortaya atılmış daha sonra örgütsel davranış çalışan akademisyenler tarafından genişletilmiştir.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Çalışmanın ilk bölümünde yüksek kaliteli ilişkiler tanımlanmış ve nasıl kurulacağından bahsedilmiş, ikinci bölümde ise örgütsel bağlamda nasıl kavramsallaştırıldığı üzerinde durulmuştur.

Çalışma örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlere gelecek çalışmalar için yol gösterici niteliktedir. Bu çalışma YKİ'in gerek metodolojik, gerekse teorik etkilerini araştırmak isteyen akademisyenler ile iş hayatındaki etkilerini merak eden işveren ve çalışanlar için bir çerçeve çizmiştir. Dutton ve Heaphy (2003) tarafından kavramsallaştırılmış olan YKİ'in akademisyenler tarafından ampirik olarak genişletilmeye ve geçerliliğinin kanıtlanmasına ihtiyaç vardır. ABD'de çalışanlar üzerinde vaka analizi ve ampirik olarak araştırılan YKİ'in Türkiye'de çalışanlar üzerindeki etkisinin araştırılması ve ampirik olarak ortaya konması gerekmektedir. Ayrıca yapılan ampirik çalışmalar YKİ'in çıktıları üzerinde durmuşlardır. YKİ'in öncüllerinin araştırılması, teorik olarak ortaya konması ve ampirik olarak desteklenmesi örgütsel davranış literatürüne büyük bir katkı sağlayacaktır.

YKİ özellikle insan kaynakları uzmanları için önem arz etmektedir (Brueller ve Carmeli,2011). İş performansını arttırmak ve elde edilen başarıyı devam ettirebilmek için İKY faaliyetlerine ihtiyaç vardır. Bir İK uzmanı kaliteli ilişki kurabilen bir çalışanın işe alınmasında veya örgütte YKİ sağlayabilecek eğitimlerin verilmesinde katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

Brueller D. ve A.Carmeli (2011). "Linking capacities of high-qaulity relationships to team learning and performance in service organizations". Human Resource Management. 50(4), 455-477.

Carmeli A., D. Brueller ve J.E.Dutton (2009). "Learning Behaviours in the Workplace: The Role of High Quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety". Systems Research and Behavioral Science 26, 81-98

Dutton J.E. (2003). *Energize Your Workplace.* San Francisco: Jossey-Bass

Dutton J.E., E.D. Heaphy (2003). The Power of High-Quality Connections. Cameron K.S., J.E. Dutton ve Quinn R.E (Ed) **Positive Organizational Scholarship Foundations of a New Discipline** içinde.San Francisco: Berrett-Kochler Publishers.

Dutton J.E. ve B.R. Ragins (2007). **Exploring Positive Relationships at Work.** Building a theoretical and research foundation. London: New Lawrance Erlbaum Associates, Publishers

Elfenbein H. A. (2007) Emotion in organizations. Walsh J.P., A.P. Brief (Ed) **The Academy of Management Annals** içinde. London:Routledge

Fernet C., M. Gagne, S. Austin (2010). "When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation" Journal of Organizational Behavior 31, 1163-1180.

Fredrickson B.L. (2001). "The Role of Positive Emotions in Positive Psychology; The Boroaden and Build Theory of Positive Emotions" American Psychologist 56 (3),218-226

Gittell J.H. (2012). New Directions for Relational Coordination Theory. **The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship** içinde. Cameron K.S., Spreitzer G (Ed) New York: Oxford University Press

Stephens J.P., E.D.Heaphy, J.E., Dutton (2012). High Quality Connections. **The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship** içinde. Cameron K.S., Spreitzer G (Ed) New York: Oxford University Press

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SAHTE VE GERÇEK DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK DAVRANIŞLARINI AYIRT ETMEDE MAKYAVELİZM, KİŞİSEL AÇILIM VE GERİ BİLDİRİM

Dr. Fatih Feramuz YILDIZ[1]

Özet

Dönüşümcü Liderlik ile Otantik Liderliği birlikte inceleyen bu çalışmada, Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik tarzlarını ayırt etmek için kullanılan 396 veri, dönüşüm sürecindeki kamu kurumları ile okulların yöneticileri ve bu yöneticilere bağlı olan çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik davranışlarını ayırt etmede Makyavelizm düzeyleri ile Kişisel Açılım ve Geri Bildirim seviyeleri tahmin yöntemi olarak kullanılabilir. Ayrıca, Sahte Dönüşümcü Liderlerin, Gerçek Dönüşümcü Liderlere oranla daha düşük Bireysel İlgi ve İdealleştirilmiş Etki davranışına sahip oldukları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Makyavelizm, Kişisel Açılım ve Geri Bildirim

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Burns tarafından ele alınan ve büyük ilgi gören Dönüşümcü Liderlik, Bass tarafından "izleyicilerin içindeki potansiyeli ortaya çıkartıp hissetmedikleri ihtiyaçları onlara hissettirmek, kişisel amaçları örgütün amaçları ile buluşturup değişimi elde etmek" olarak tanımlanmıştır (Keleş, 2009: 20). Dönüşümcü Liderler, izleyicilerinin becerilerini ortaya çıkarıp kendilerine olan güvenlerini artırarak, onlardan normal olarak beklenenden daha fazla sonuç almayı hedefleyerek motive ederler. Dönüşümcü Liderliğin dört boyutu bulunmaktadır. İlk boyut olan Karizma, liderin astlarına vizyon ile misyon vermesi ve onlara model olmasıyla ilgilidir. Bu boyutu sergileyebilen bir Dönüşümcü Lider, astlarının saygısını ve güvenini kazanarak onların davranışlarını etkiler. Dönüşümcü Liderler, Zihinsel Teşvik boyutu ile izleyenlerinin zekâ ve problem çözme yeteneklerini ödüllendirerek onları girişimciliğe sevk ederler (Yılmaz ve diğerleri, 2013: 18). Dönüşümcü Liderin her bireye özel olduğunu hissettirmesi, dikkatini izleyicilerine vermesi ve her bireyin değerli olduğuna inanarak ilgi göstermesi Bireysel İlgi boyutu olup izleyicilerin başarısını artırır (Bolat, 2008: 60). Olumlu düşünmeyi, işleri hevesli yapmayı, etkili iletişim ile beklentilere ulaşmayı ve hiç düşünülmemiş olasılıkları denemeyi ifade eden İlham Verme boyutu, Dönüşümcü Liderin esin kaynağı olmasını ifade etmektedir.

[1] Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Daire Başkanı, ffyildiz@gmail.com

OTANTİK LİDERLİK

Otantik Liderliğin temeli olan Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımı ile yöneticiler, çalışanlarının güçlü ve iyi yönlerine odaklanmaktadırlar. Takipçilerin liderlerine atfettikleri bir özellik olan Otantik Liderlik, "çalışanlardan gelen girdileri kabul etmekle birlikte bilgi paylaşmayı ve açıklığı da yüreklendiren şeffaf ve etik davranma modelidir" (Avolio ve Gardner, 2005: 319). Otantik Liderler, kendilerinin ve başkalarının ahlâkî görüşleri ve etik değerleri ile bilgi ve becerilerini bilen, içinde bulunduğu ortamı tanıyan, kendine güveni olan, iyimser, umut sahibi ve sorunların üstesinden gelebilen kimselerdir. Kişisel Farkındalık, Otantik Liderliğin ilk boyutu olup liderin kendi gücünün ve zayıflığının ne kadar farkında olduğu, başkalarınca nasıl algılandığı ve diğerlerini etkileme derecesini göstermektedir (Avolio, Gardner ve Walumbwa, 2010: 3). İlişkilerde Şeffaflık boyutu ise Otantik Liderin ilişkilerinde dürüst ve açık olması ile Kişisel Açılım derecesini göstermektedir. İçselleştirilmiş Ahlâkî Davranış boyutu, Otantik Liderin ahlâkî ve etik değerler açısından sahip olduğu yüksek standardı belirtir. Karar Almada Dengeli Davranış boyutu ise Otantik Liderin adil ve haklı olması için önemli kararları almadan önce yeterli fikre ve bakış açısına sahip olma düzeyidir.

SAHTE ve GERÇEK DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Kişisel Farkındalık ve İçselleştirilmiş Ahlâkî Davranış gibi bazı Otantik Liderlik temel kavramları, Dönüşümcü Liderlik odağında da yer alan konulardır. Ancak yukarıda özetlenen Dönüşümcü Liderlik boyutlarının Otantik Liderlik teorisinde tam anlamda yer bulduğu söylenemez. Dönüşümcü Liderler, takipçilerini birer lidere dönüştürmeye önem verirken, Otantik Liderler ise takipçilerini lidere dönüştürmek yerine onların gelişimlerine odaklanmışlardır. Diğer yandan, Dönüşümcü Liderlerin her zaman etik davrandıklarına dair şüpheleri olan Bass ve Steidlmeier (1999: 188), Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderleri ayırt etmek için "otantik" kavramını kullanmaya başlamışlardır. Gerçek Dönüşümcü Liderler etik davranırlarken, Sahte Dönüşümcü Liderler dürüstlükten yoksundurlar. Eğer bir lider bazı Dönüşümcü Liderlik özeliklerine sahip olmasına rağmen yalnızca kendi çıkarlarına ve kişisel tatmine eğilimli ise Sahte Dönüşümcü Lider olarak ifade edilebilir (Barling ve diğerleri, 2008: 855). Sahte Dönüşümcü Liderler, Dönüşümcü Liderliğin karanlık yönünü temsil etmekte olup izleyicilerini manipüle edip kontrol altında tutmaya çalışmaktadırlar.

MAKYAVELİZM, KİŞİSEL AÇILIM ve GERİ BİLDİRİM

Makyavelizm, bireyin kendi isteği için her şeyi yapmaya hazır olması ve diğer bireyler üzerinde etik olmayan, yönlendirici izler bırakan davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir (Mandacı, 2007: 44). Makyavelist bireyler, etik duyarlılıkları düşük olan kimseler olup diğer insanları manipüle ederek hedeflerine ulaşmak isterler ve yüksek rekabet varsa bilgiyi kendilerine saklarlar. Kişiler arası iletişim yöntemi olan

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Johari Penceresi Modeline göre Kişisel Açılım, bir bireyin kendi benliğini açığa vurması ve kendisine ait bilgileri başkalarıyla paylaşmasıdır. Bu modelin diğer bileşeni olan Geri Bildirim ise başka bireylerin duygu, düşünce ve değerlerinin etkin bir biçimde öğrenilmesi anlamına gelmektedir (Armstrong, 2006: 11).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma, dönüşüm sürecinde olan kamu kurumları ve 12 yıllık zorunlu eğitimi uygulayan okullarda yapılmış olup 146 yönetici Mach-IV testi ile Johari Penceresi testini cevaplamışlardır. Bu sayede yöneticilerin Makyavelizm, Kişisel Açılım ve Geri Bildirim düzeyleri ölçülmüştür. Bu yöneticilere bağlı olarak görev yapan 250 çalışan ise Çok Etmenli Liderlik Ölçeği (MLQ) ile Otantik Liderlik Ölçeğini (ALQ) yanıtlamışlardır. Böylelikle, yöneticilere ait algılanan Dönüşümcü ve Otantik Liderlik puanları da elde edilmiştir. Literatürde Gerçek Dönüşümcü Liderler ile Sahte Dönüşümcü Liderlerin temel farkının etik ve otantik olmak olduğu yönünde birçok araştırma vardır (Barling ve diğerleri, 2008: 857). Buradan hareketle, hem Dönüşümcü Liderlik hem de Otantik Liderlik puanları yüksek olan yöneticiler Gerçek Dönüşümcü Liderler, Dönüşümcü Liderlik puanı yüksek iken Otantik Liderlik puanları düşük olan yöneticiler ise Sahte Dönüşümcü Liderler olarak sınıflandırılmıştır. Ancak, bunu yapmak için kullanılan ortanca değer (median split) ve ortalama bölümlemesi (mean split) yöntemleri yetersiz kalmıştır. Bu nedenle, hiyerarşik olmayan kümeleme (clustering) yöntemine göre K-ortalamalar tekniği uygulanmış olup 146 yönetici için 4 kümenin olduğu görülmüştür. Ancak, bu yöntemde kullanılan uzaklık matrislerinin yapısından aslında dört kümeye de uymayan bazı verilerin yanlış kümelendiği görülmüştür. Bu nedenle, uygulanan bu üç yöntemin avantajlı ve anlamlı sınıflandırmalarına dayalı olarak araştırma için ayrı bir analiz yapılmış olup hem Dönüşümcü hem de Otantik Liderlik puanları yüksek, orta ve düşük şeklinde üçe bölünmüştür. Bu yeni analize göre yönetici konumundaki deneklere ait veriler üzerinden 36 tane Sahte ve 56 tane Gerçek Dönüşümcü Lider tespit edilmiştir. Araştırma için geliştirilen hipotezlerde Sahte Dönüşümcü Liderlerin, Gerçek Dönüşümcü Liderlere oranla daha düşük Bireysel İlgi (H1) ve daha düşük Karizma (H2) alt boyut puanlarına sahip olabilecekleri değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra Sahte Dönüşümcü Liderlerin, Gerçek Dönüşümcü Liderlere oranla daha Makyavelist oldukları (H3) ve Makyavelizm'in bu iki liderlik türünü ayırt etmede kullanılabileceği öngörülmüştür. Ayrıca, Sahte Dönüşümcü Liderlerin, Gerçek Dönüşümcü Liderlere oranla daha az Kişisel Açılımda bulundukları (H4) ve daha düşük düzeyde Geri Bildirim aldıkları (H5) yönünde hipotezler ileri sürülmüştür. Buna göre, Johari Penceresi Modeli bileşenleri olan göre Kişisel Açılım ve Geri Bildirim, Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderleri ayırt etmede kullanılabilir.

BULGULAR

Araştırmada yapılan t-testi ve ki-kare analizlerine göre Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderler arasında Bireysel İlgi açısından anlamlı bir fark olup Sahte Dönüşümcü Liderlerin ortalamaları (12.42), Gerçek Dönüşümcü Lidere (14,09) oranla düşüktür. Benzer şekilde Sahte Dönüşümcü Liderlerin Karizma ortalamaları (24.03), Gerçek Dönüşümcü Lidere (29.38) oranla daha düşük olup, bu iki liderlik türü Bireysel İlgi ve Karizma alt boyutları açısından anlamlı farklılıklar göstermektedirler ($P<0.05$). Sahte Dönüşümcü Liderler ile Gerçek Dönüşümcü Liderler arasında Makyavelizm açısından anlamlı bir fark ($P<0.05$) olup Sahte Dönüşümcü Liderlerin Makyavelizm ortalamaları (76.08), Gerçek Dönüşümcü Lidere (40.18) oranla çok yüksektir. Benzer şekilde Sahte Dönüşümcü Liderlerin Kişisel Açılım (6.42) ve Geri Bildirim (5.61) ortalamaları, Gerçek Dönüşümcü Lidere (19.57 ile 18.75) oranla çok düşük olup, bu iki liderlik türü Kişisel Açılım ve Geri Bildirim açısından anlamlı farklılıklar göstermektedirler ($P<0.05$). Nitekim Lojistik Regresyon uygulandığında daha 1.adımda Geri Bildirim düzeyi ile Gerçek Dönüşümcü Liderlerin doğru tahmin edildiği ve 2.adımda ise Makyavelizmin de devreye girmesiyle birlikte bütün Sahte Dönüşümcü Liderlerin ve bir denek hariç geri kalan tüm Gerçek Dönüşümcü Liderlerin doğru tahmin edildiği görülmektedir. Buna göre, iki adımlı Lojistik Regresyon modelinde Geri Bildirim ve Makyavelizm ile Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlerin ayırt edilmesinde %98.9'luk bir başarı sağlanmıştır. Veri Madenciliği Karar Ağacı analizlerine göre ise Makyavelizm düzeyleri, Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderleri tam başarı ile ayırt etmektedir (Düzeltilmiş $P=0.000$; ki-kare= 92.0; df=1). Öte yandan, aynı Karar Ağacı analizleri, yöneticilerin Kişisel Açılım düzeylerinin %96.74 gibi yüksek bir oran ile Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderleri tahmin edebildiğini göstermektedir (Düzeltilmiş $P=0.000$; ki-kare= 79.935; df=1).

SONUÇ

Araştırmanın tüm hipotezleri doğrulanmış olup Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderliği ayırt etmek için MLQ ve ALQ kullanılarak yeni bir yöntem geliştirilmiştir. Bu iki liderlik türünün Bireysel İlgi, Karizma, Makyavelizm ve Kişisel Açılım ile Geri Bildirim kavramları açısından farklılıklarının tespit edilmesi ise literatür için bir yenilik olup ileriki çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

Armstrong, Terry (2006) "Revisiting the Johari Window: Improving Communications Through Self-disclosure and Feedback", Human Development, (27-2): 10-14.

Avolio, Bruce ve William Gardner (2005) "Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Forms of Leadership", Leadership Quarterly, (16): 315-338.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Avolio, Bruce. William Gardner ve Fred Walumbwa (2010) "Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) Multirater Report", www.mindgarden.com (Erişim tarihi: 19 Haziran 2012).

Barling, Julian. Amy Christie ve Nick Turner (2008) "Pseudo-Transformational Leadership: Towards the Development and Test of a Model", Journal of Business Ethics, (81): 851-861.

Bass, Bernard ve Paul Steidlmeier (1999) "Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership Behavior", Leadership Quarterly, (10-2): 181-217.

Bolat, T. (2008). Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, Ankara: Detay Yayıncılık.

Keleş, G. Özge (2009) İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerini Gösterme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Muğla İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Üniversitesi SBE.

Mandacı, Gamze (2007). Makyavelist Tutumların Etik Algısı ve Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.

Yılmaz, Abdullah. Adnan Çelik ve Hande Ulukapı. (30 Mayıs – 1 Haziran 2013). Otantik ve Dönüşümcü Liderlik Düzeyi Algılamasının Çalışanların İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: Konya İlinde Bir Araştırma. 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 17-22.

TÜRKİYE'DE ETİK LİDERLİĞİN DAVRANIŞSAL TEMELLERİ VE ARACI DEĞİŞKENLER ÜZERİNE BİR ANALİZ

Birce Ceren ÇELEN[1]

Özet

İş etiği, örgütsel bağlamda insan temelli ilişkileri düzenleyip yönlendiren değer, ilke, ve uygulamaları kapsayan bir kurumsal kültür sistemi olarak kendisini göstermektedir. Örgütsel liderlik, ise işgörenleri belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için harekete geçirme yeterliği ile ilgilidir. Söz konusu yeterlik farklı bileşenlere sahip olmakla birlikte, bunlar içinde etik özel öneme sahip bir konumdadır. Bu çalışmanın ana amacı, bir liderlik bileşeni olarak etik kapsamlı liderlik davranış alt yapısını incelemektir. Konuyla ilgili lisansüstü tezlere dayalı araştırma bulguları üzerinden yürütülen çalışma, örgütsel başarının sağlanmasında etik kararların etkili rol oynadığını, liderlerin etik ilkelere bağlılığı güçlendirici çabalar içinde olması gerektiğini, bu çabaların özellikle saygı, adalet ve dürüstlük bağlamında bir temele oturması gereğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik, etik kodlar, etik davranışlar

Etik, insanlar arasında yer alan değerleri, ahlâkî bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olanın niteliği ve temellerini araştıran felsefe dalı olarak, içinde insanın olduğu her türlü ilişkide var olan, olması gereken bir ilke ve değerler sistemi özelliğindedir (Uluç, 2003:322). Bu anlamda etik, ahlak feisefesiyle ilgili olsa da uygulamalı etik daha çok meslek ve iş etiği konularını içine almaktadır.

Etik bir yönüyle de bireysel ve sosyal birikimin, insan davranışını yönlendirmesi gereken ilkelere ve yasam içerisinde peşine düşmeye değecek değerlere karar verilmesi yoluyla anlamlandırılabilmesi için, akıl yoluyla olusturulan sistematik bir girisimdir (Çakırel,2009:10). Uygulamalı etiğin liderlik bağlamındaki önemi de burada ortaya çıkmaktadır. Nitekim liderlik, belli bir durumda, belli bir anda ve belli koşullar altında bir grup üyenin örgütsel hedeflere ulaşmada istemli çabalarını destekleyen, ortak hedeflere yöneltmede onlara yardımcı olan, deneyimleri aktaran kapsamlı bir etkileme sürecidir (Bulut,2012:3). Bu anlamda etik, üyeleri harekete geçirmede meşruiyet çerçevesi oluşturma gibi bir işlev de üstlenmektedir.

Çok genel bir tanımla liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme, bilgi ve yeteneklerinin toplamı olarak görülürken (Eren,1996:387); etik liderlik, örgütsel bağlamlı olarak uygulamalı etiğin bir parçasını oluşturmaktadır. Konunun kavramsal çerçevesi daha

[1] Gazi Üniversitesi & Turgut Özal Üniversitesi Ortak Doktora Programı, bircecerenulug@yahoo.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

çok etik açıdan lider davranışları, bunların etik standartlara uyumu, etik ilkelere bağlılık koşulları, etik yönetimin örgütün insan ilişkileri ve örgütsel etkililik üzerindeki etkileri gibi konuları kapsamaktadır. Belirtmek gerekir ki, etik konusuna verilen önem toplumsal gelişmişliğe koşut biçimde giderek artmaktadır.

Bu durum konunun yalnızca toplumsal yapı ve yaşamla sınırlı olmanın ötesinde, tüm örgütsel yapıları kuşatan bir nitelik kazanmış olmasıyla da ilgilidir. Kamu ve özel sektör örgütlerinde her örgütün kendine özgü genel geçer standartlar geliştirme çabaları içinde etik üzerinde önemle durulan konulardan birisidir.

Bu çalışmanın temel amacı, etik liderlik üzerinde etkili olan güçler üzerinden ülkemizde örneklerinden hareketle etik liderlik davranış alt yapısını incelemektir. Çalışmada analitik veriler meta analiz tekniği yoluyla elde edilmiştir. Bunun için konuyla ilgili son on yılda yapılan araştırmalar analize tutulmuştur.

Meta analiz tekniği, benzer çalışmalarda elde edilen bulguların karşılaştırılması yoluyla daha genellenebilir özellikte çözümsel yargılara ulaşmada sıklıkla kullanılan tekniklerden birisidir. Çalışmada Türkiye üniversitelerinde yüksek lisans ve doktora düzeyinde konuyla ilgili yapılan araştırmalar inceleme alanını oluşturmuştur. Bu amaçla YÖK Dokümantasyon Merkezi üzerinden online erişime açık olan araştırmalar arasından çalışma amacına hizmet eder nitelikte görülen 17 çalışma inceleme kapsamına alınmıştır. İncelenen araştırmaların konularına göre dağılımı Tablo 1'de verilmektedir. Buradan da görülebileceği gibi, son dönemde etik liderlik alanında yapılan lisansüstü araştırmalar daha çok etik liderliğin iş yaşamına etkileri (4), etik kodların kapsamı (4), etik lider davranışlarının iş doyumuna etkileri (3), Liderlerin etik dışı davranışları (2) ve etik kapsamlı liderlik davranışları (4) üzerine yoğunlaşmış görünmektedir.

Tablo 1. Analize Tutulan Etik Liderlik Araştırma Konularının Alansal Dağılımı (2003-2013)

	Etik Liderlik Araştırma Alanı	f
1	Etik liderliğin iş yaşamına etkileri	4
2	Etik kodların kapsamı ve niteliği	4
3	Liderlerin etik davranışlarının iş doyumuna etkileri	3
4	Liderlerin etik dışı davranışları	2
5	Etik kapsamlı liderlik davranışları	4

İncelenen araştırmaların ortak bileşeni olarak örgütsel liderlikte etiğin rolü ile ilgili şu söylenebilir: Etik değerler ve dürüstlük artık tüm liderlik ve yönetim geliştirme faaliyetlerinin temel bileşenidir. Bunun bir nedeni, iş yaşamında 'doğru şeyleri' yapmanın yanında, 'etik olan ve değer yaratan' iş uygulamaları yapmanın uzun dönemde örgütsel verimliliği sürdürülebilir kılan bir etmen olmasıyla açıklanabilir (Tutar,2010:45). Liderler örgütlerde olumlu etik iklimin oluşturulmasında önemli rol modelidir. Ancak uygun etik iklim yaratılan örgütlerde etiğe dayalı davranışların oluşturulup, etik kararların alınması mümkündür (Bulut,2012:3). Alınan etik

kararlar örgütün hedefi olan uzun dönemli örgütsel başarının sağlanmasında etkili rol oynamaktadır. Liderlerin etik davranışlara ihtiyaç duymasının da temel amacı budur. Bu etik davranışlar işgörenleri olumlu yönde etkileyerek örgütün stratejik amaçlarına ulaşmayı hızlandıracağı gibi, örgütte etkili lider yapısının da oluşmasını sağlamaktadır. Böylece bir yandan çalışanların örgüte bağlılığı artarken, bir yandan da örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi sağlanmış olacaktır.

İncelenen çalışmalar açısından etik kodlardaki belirsizlik, liderlerin hangi davranışlarının etik sayılabileceği konusunu tartışmalı hale getirmektedir. Etik ve etik dışılık beyaz ve siyah meteforu üzerinden açıklanabilir. Yönetimde beyazlık etiğe uygunluğu anlatırken, gri alanların artması ise, etik sapmaya ama o arada da belirsizliğe işaret etmektedir. Etik liderlikte liderin üzerine yapışık olması gereken yönlendirici etik değer içeren davranışlar şöyle sıralanabilir: Güvenilirlik, dürüstük, adiliyet, kurala saygı, sözünü tutma, adil istihdam ve terfi sistemleri, yönetimde saydamlık ve hesap verebilirlik.

Yapılan çalışmada ele alınan konulardan bir başkası da "etik liderlik davranış yönelimi" ile ilgilidir. Bu konuda öne çıkan davranışsal yönelim modeli Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. Etik Liderlikte Davranışsal Yönelim Modeli

	Davranışsal Yönelim
1	Etik standartları tanımlama-geliştirme
2	Etik standartlara uygun uygulama politikaları
3	Etik kültürü kurumsallaştırıcı etkinlikleri destekleme
4	Etik rol modeli olma
5	Saydamlık ve hesap verebilirlik
6	Etik sapma halinde yaptırımlar uygulama
7	Katılımcı uygulamalar ortaya koyma

Tablo 2'de verilen model açısından etik liderlikte, evrensel değerlerden beslenen etik standartların ortaya konulması etik liderliğin bir gereğidir. Ancak bu yetmemekte, liderden etik rol modelliği ve bu anlamda örnek davranışlar ile saydamlık ve hesap verebilirlik de beklenmektedir. Liderin öngörülen vizyona yönelik kılavuzluk yapması ve etik kültürü kurumsal kılma çabası içinde olması da davranışsal yönelim modelinin bir gereğidir. Aynı biçimde liderin, örgütte uyguladığı politikaların ve ulaşılmak istenen hedeflerin etik standartlara uygun olması da bir başka zorunluluktur. Etik liderlik için uygun olabilecek bir başka nitelik ise tüm çalışanlarının görüşlerine önem vermesidir, bu görüşlerle kendini geliştirmek ve uygun yapıyı ortaya çıkarmak daha çok mümkün olabilmektedir. Lider bulunduğu örgütü etik kültür bağlamında kurumsallaştarabilmek için, gelişimsel bir süreç yönetim modeli ile sürekli iyileştirmeleri gerçekleştirebilmelidir.

Etik liderlikte üyelere rol modelliği ve yol göstericilik etik kültürün pekişmesini güçlendirme ve kültürel içsellik açısından önemlidir. Bu anlamda liderden etik

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

standartları çalışanlarına benimsetebilmek için açık bir iletişim tekniği kullanması, rehberlik etmesi, çalışanlarına güvenmesi, kendisi kadar çalışanlarının da dürüst olabileceğine inanarak bu doğrultuda hareket etmesi beklenmelidir. Buna gore etik liderlerin çalışanları yönlendirici bir vizyonu olmak zorundadır. Etik lider, karar alırken aldığı kararın sonuçlarını düşünmek zorundadır. Sonuçta lider, karar süreç ve içeriğinde etik sorunsal durumlardan sakınabilmeli "işi doğru değil, doğru işi" yapan kişi olmalıdır (Bennis, 1995, s.138).

Etik kodlar, bir örgütün temel değerlerinin ve çalışanlarca izlemesi gereken etik kuralların resmi anlatımıdır. Örgütte etik kodların varlığı örgüt çalışanlarının birbirlerine yonelik minimum davranış standartlarını belirlemelerine imkan vereceğinden belirsizlik ve kararsızlığı ortadan kaldırmaktadır (Aksoy,2012:19). Etik kodların temellendirilmesi bakımından Çakırel (2009:28) tarafından yapılan çalışma ilginç ipuçları vermektedir. Buna gore, işletmelerin etik kodları oluşturma nedenleri; işletmenin kültürünü desteklemek, çalışanların bütünlüğünün sağlanıp davranışlarının standartlaştırılması ve yasal gereksinimler olarak ortaya çıkmaktadır. Geliştirilme amacı değişkenlik gösterse de etik kodlar genellikle şu ilkeleri ihtiva etmektedir: Kişilere saygı, hizmet kullananların özerkliğine saygı, insan gönencini gelistirme, sosyal adalet ve profesyonel dürüstlük (Demirci, 2005, s. 287).

Etik kodlarının gerçekten işlevsel kılınması isteniyorsa, bunların kurumsal kültürün doğal ve ayrılmaz bir parçası haline gelmesi gerekir (İskele,2009:22). Kurumsal kültürün bir parçası halini alan etik kodlar, kurumsal dürüstlüğü ve hesap verebilirliği geliştirmektedir. Bu açıdan, etik kodların kurumsal kültürle bütünleşmesi önemlidir (Birinci,2009:21).

Sonuç olarak yapılan araştırmalar, etik liderlik için gerekli temel koşullar içinde; güvenilirlik, saygınlık, dürüstlük, adil olma gibi evrensel etik standartlara vurgu yapan öğeleri öne çıkarmaktadır. Bunlar aynı zamanda liderin takipçileri üzerinde istendik etki yaratmada ve onları hedefe yöneltmede belirleyici olan etik davranış ilkeleri olarak kendisini göstermektedir. Genel bulgular çerçevesinde liderin yansız ve adaletli olmadığına inanılan bir örgütsel sistemin başarıya ulaşabilmesi olası değildir. Sonuçta örgütsel başarı lider ve ekibinin ortak çabalarının bir ürünüdür. Etik ilkelere bağlılığın geriye itildiği bir örgütte işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması beklenemez. Dolayısıyla liderlikte etik standartların çerçevesini daha etkili biçimde ortaya koyacak araçları geliştirmek ve lider eğitiminde etik konulara ağırlık vermek gerekmektedir.

SEÇİLMİŞ KAYNAKÇA

Aksoy, Seval(2012) Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Bennis, Warren (1995). Lider Olmanın Temel İlkeleri, Stratejik Yonetim ve Liderlik (Cev. Mustafa Ozel), İstanbul: İz Yayıncılık.

Birinci, Merve(2009),Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları: Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Bulut, Hayati(2012) Etik Liderliğin ve Etik İklimiçalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Performanslarına Etkileri, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Çakırel, Yasin(2009) Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Demirci, Mustafa, (2005). Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Eren, Erol (1996): Yönetim ve Organizasyon, 3. Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

İskele, Aylin(2009),İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Yaratıcı İklim Üzerine Etkisi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Tutar, Işıl (2010) Etik Liderlik ve Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Uluç, G. (2003) Türk Medyasında Etik Sorunlar: Örnek Olaylar ve Öneriler, 1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı. Ankara: ODTÜ

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ETİK OLMAYAN MÜZAKERE TAKTİKLERİNİN ALGILANMASI: KAMU SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Mustafa Kemal TOPCU[1]
Doç. Dr. Ünsal SIĞRI[2]

Özet

Çalışmada kamu çalışanlarının müzakerede etik olmayan aldatıcı müzakere taktiklerinin kullanımının uygunluğunu algılamaları incelenmiştir. Araştırmada etik olmayan davranışların kamu sektöründe çalışanlar tarafından algılanmasındaki farklılıklar ölçülmüştür. Çalışma sonucunda milliyetin yaratabileceği farklılığın yanı sıra, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve iş tecrübesi gibi demografik özelliklerin algılamadaki etkisi de ortaya konmuştur. Sonuçlar müzakerelerde etik olmayan davranışların algılanmasında kültürel faklılıkların mevcut olduğunu göstermiştir. Kamu sektöründe gerçekleştirilen bu çalışmada; geleneksel rekabetçi pazarlık davranışının diğer davranış boyutlarına nazaran daha etik algılandığı, kurala dayalı etiğin daha ön planda tutulduğu, kadınların erkeklere nazaran daha etik davranma eğiliminde oldukları ve iş tecrübesi arttıkça, etik olmayan davranışları kabullenmede de artış olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Müzakere, Müzakerede Etik, Etik Olmayan Müzakere Taktikleri, Güven, Aldatma.

Abstract

Study investigates the perception of appropriateness of use of unethical deceptive negotiation tactics of public employees. The purpose of the study is to measure the effect of demographic factors, such as gender, age, education level and work experience, on perception as well as difference on perception created by nationality. Findings indicate that cultural differences exist on perception of unethical nagotiation tactics. This study, compromising public sector in Turkey, reveals that traditional competitive bargaining is perceived more ethical, rule-based ethics is dominant, women are more prone to behave ethically than men and the more work experience is, the more acceptance of unethical negotiation tactics is.

Key words: Negotiation, Ethics in Negotiation, Unethical Negotiation Tactics, Trust, Deception.

[1] Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, tkrmustafa@yahoo.com
[2] Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, usigri@baskent.edu.tr

1. Sorunsalı:

Müzakere; iki veya daha fazla taraf arasındaki çıkar çatışmasını; daha uygun sonuçlara ulaşmak için karşı tarafı etkileme yöntemlerinin kullanılmasını; çatışmanın çözümü için tavizlerin alınıp verilmesini; müzakere çerçevesinin sürekli değişimini; bilgi edinme mücadelesini barındırmaktadır. Bununla birlikte, dinamik çerçevesiyle sürekli değişim içerisinde olan müzakere sürecini müzakere ortamı, çevresel faktörler ve müzakerecinin tavır ve davranışları belirlemektedir. Müzakereyi müzakerecilerin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, iş ve müzakere tecrübesi gibi demografik özellikleri etkilediği gibi (Volkema ve Fleury, 2002) kişilik özellikleri de etkilemektedir (Basım ve ark., 2009). Ancak literatürde demografik unsurların müzakere etiği algısına olan etkilerine ilişkin araştırmalar sınırlı kalmıştır. Bu kapsamda araştırmanın sorunsalı demografik unsurların etik olmayan müzakere taktiklerinin algılanması olarak belirlenmiştir.

2. Yöntemi:

Çalışmada kamu çalışanlarının müzakerede etik olmayan aldatıcı müzakere taktiklerinin kullanımının uygunluğunu algılamaları incelenmiş ve etik olmayan davranışların kamu sektöründe çalışanlar tarafından algılanmasındaki farklılıklar ölçülmüştür. Çalışmada Robinson, Lewicki ve Donahue (2000) tarafından geliştirilen 16 soruluk SINS ölçeği (Self-reported Inappropriate Negotiation Strategies Scale – Uygun Olmayan Müzakere Stratejilerini Kişisel Değerlendirme Ölçeği) kullanılmıştır. Katılımcılardan, herhangi bir konuda müzakerede bulunduklarını varsaymaları istenmiş, yedili Likert ölçeğini kullanarak ankette verilen müzakere davranışlarının uygunluğunu değerlendirmeleri istenmiştir.

3. Kapsamı:

Çalışmalar (Lewicki, 1983; Lewicki ve Robinson, 1998; Lewicki ve Spencer, 1991; Lewicki ve Starck, 1996; Robinson, Lewicki ve Donahue, 1998; Robinson, Lewicki ve Donahue, 2000; Scweitzer, 2005) sonucunda 6 adet etik olmayan müzakere taktiği olduğunu ortaya koymaktadır (Lewicki ve ark., 2003:249). Davranışlardan hangisinin uygun olduğuna inanış, müzakerenin kapsamına ve taraflarına göre değişiklik göstermektedir (Lewicki, 2007:4). Karşı taraf hakkındaki düşünce, müzakeredeki tavrı belirlemektedir. Bu nedenle müzakereciler karşı tarafın tutum ve davranışları konusunda da bilgi sahibi olmaya çalışmaktadır. Çalışma bu çerçevede önem taşımaktadır. Bu kapsamda kamuda müzakerelerin cereyan tarzlarına, demografik unsurların etkisine ve etik algısına bir nebze de olsa ışık tutmaktadır.

4.Sonuç:

Çalışma sonucunda milliyetin yaratabileceği farklılığın yanı sıra, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve iş tecrübesi gibi demografik özelliklerin algılamadaki etkisi de ortaya konmuştur. Sonuçlar müzakerelerde etik olmayan davranışların algılanmasında

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kültüre! faklılıkların mevcut olduğunu göstermiştir. Kamu sektöründe gerçekleştirilen bu çalışmada; geleneksel rekabetçi pazarlık davranışının diğer davranış boyutlarına nazaran daha etik algılandığı, kurala dayalı etiğin daha ön planda tutulduğu, kadınların erkeklere nazaran daha etik davranma eğiliminde oldukları ve iş tecrübesi arttıkça, etik olmayan davranışları kabullenmede de artış olduğu görülmüştür.

Çalışmanın kamu çalışanları örneğinde uygulanmış olmasının yanı sıra, katılımcıların ağırlıklı olarak aynı yaş grubu ve eğitim seviyesi içinde bulunmaları, şahsi çıkarlarından ziyade kamu çıkarını gözetmeleri ve hukuki davranma zorunluluğu gibi durumlar algıya doğrudan etki yapmıştır. Ne var ki, Anton (1990)'un çalışması bulguları desteklemektedir. Araştırmacı çalışmasında iki ayrı gruba (ruhbanlar ve MBA öğrencileri) yer vermiştir. Ruhbanlar daha tutucu davranmış ve hemen hemen tüm taktiklerin etik olmadığı yönünde cevap vermiştir. MBA öğrencilerinin kişisel kuralları ön planda tutarak tercihte bulundukları düşünülürse, kamu çalışanlarının da daha tutucu bir eğilimde olmaları yadsınamaz. Sonuçta, kişilerin etik anlayışı değerlendirmeleri etkilemektedir. Değer yargılarına göre benimsenecek etik anlayışı cevaplardaki farklılığa yansımaktadır. Forstyh (1980)'ın çalışma sonuçlarına göre önermesi de bu doğrultudadır. Çalışmada kurala dayalı etik daha ön plana çıkmıştır.

5.Öneriler:

Müzakere ve etik konusu ulusal yazında sıkça ele alınan bir konu olmamıştır. Müzakere etiği algısını Erkuş ve Tokmak (2009) müzakere süreci davranışları kapsamında, Erkuş ve Manai (2011) toplumsal kültür bağlamında, Sığrı, Erkuş, Eroğlu, Türköz ve Sağır (2009) ve Erkuş, Sığrı ve Eroğlu (2011) izlenim yönetimi etkileşiminde ele almışlardır. Bu çerçevede müzakere etiğinin ve özellikle etik olmayan davranışların yönetsel ve örgütsel süreçlere etkisini açıklığa kavuşması için araştırmaların devam etmesi gerekmektedir. Bu çalışmalara katılanların anket sorularına, davrandıklarından ziyade davranma niyetinde oldukları şeklinde cevap verme ihtimali göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda, çalışmanın davranışlardan ziyade kişilerin konu ile ilgili algılamalarını ölçtüğü düşünülebilir. Volkema ve Fleury (2002)'nin çalışmaları bu kapsamdaki davranış boyutu ile algı boyutunu ölçen bir çalışmadır. Çalışma sonucuna göre davranış boyutu ile algı boyutu arasında belirgin bir fark oluşmamıştır. Bu nedenle çalışmanın aynı zamanda katılımcıların davranışlarını da yansıtabileceği düşünülebilir.

Örneklemin tüm kamu sektörünü kapsamayabileceği, kamu içerisinde de alt gruplar olabileceği göz önünde tutulabilir ve sonraki çalışmalarda alt grupların eğilimleri ölçülmeye çalışılabilir.

Müzakere ve etik konusu, sonraki çalışmalar açısından araştırmacıların ilgisini çekebilecek bir konudur. Özellikle kültürler arası araştırmalar açısından, küreselleşme ve artan ikili, çok uluslu ve uluslararası görüşmeler düşünüldüğünde,

müzakere sürecinde yaşanabilecek sıkıntı ve çatışmaların önüne geçebilmek açısından çalışılmaya muhtaç bir alandır.

Kişilik özelliklerinin ve liderlik tarzlarının grup müzakerelerine etkisi, etik olmayan davranışların algılanmasında hangi etik teoremin benimsendiği ve psikolojik sözleşmenin algıda yaratacağı farklılık diğer çalışma alanları olarak görülmektedir.

7. Kaynakçası:

Anton, R.J. (1990). **Drawing the Line: An Exploratory Test of Ethical Behavior in Negotiation.** The Intenational Journal of Conflict Management. 1 (3) 265-280.

Basım, N., F. Çetin ve A. Tabak (2009). **Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi,** Türk Psikoloji Dergisi, 24 (63), 20-34.

Erkuş, A. ve İ. Tokmak (2009). **Çalışanların Müzakere Etiği Algılamaları ve Müzakere Sürecindeki Davranışlarına Etkileri**. 8. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, Manisa.

Erkuş, A. ve M. Banai (2011). **Attitudes towards questionable negotiation tactics in Turkey**, International Journal of Conflict Management, Vol. 22 Iss: 3, pp.239 – 263.

Erkuş, A., Ü. Sığrı ve A. Eroğlu (2011). **Çalışanların Müzakerelerdeki Etik Algılama Düzeyleri ve İzlenim Yönetimi Taktikleri Üzerine Etkileri,** Ç.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 20 / Sayı: 1, ss. 367-386.

Forstyh, D. (1980). **A Taxonomy of Ethical Ideologies.** Journal of Personality and Social Pyschology. 39, 175-184.

Lewicki, R. J. (1983). Lying and Deception: A Behavioral Model. M. H. Bazerman and R. J. Lewicki (Eds.), ***Negotiating in Organizations***. Sage Publications, Beverly Hills.

Lewicki, R.J. (2007). **Walk the Lime: Ethical Dilemmas in Negotiation.** Negotiation. May 2007: 4-6.

Lewicki, R.J. ve R.J. Robinson (1998). **Ethical and Unethical bargaining tactics: an empirical study.** Journal of Business Ethics, 17: 665-682.

Lewicki, R. J. ve G. Spencer (1991). **Ethical relativism and negotiating tactics: Factors affecting their perceived ethicality.** Paper presented at the Academy of Management, Miami.

Lewicki, R. J. ve N. Stark (1996). **What's Ethically Appropriate in Negotiations: An Examination of Negotiation Ethics**, *Social Justice Research* **9**(1), 69–95.

Lewicki, R.J., B. Barry, D.M. Saunders ve J.W. Minton (2003). **Negotiation.** 4'üncü Baskı. McGrawHill-Irwin Uluslararası Baskı, 2003.

Robinson, R., J., R. J. Lewicki ve E. Donohue (1996). **Extending and testing a five factor model of ethical and unethical bargaining tactics: Introducing**

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

the SINS scale. Paper presented to the International Association of Conflict Managment, Ithaca, NY.

Robinson, R.J., R.J. Lewicki ve E.M. Donahue (2000). **Extending and testing a five factor model of ethical and unethical bargaining tactics: introducing the SINS scale.** Journal of Organizational Behavior. 21, 649-664

Scweitzer, M.E. (2005). **Negotiators Lie.** Negotiation, December, 3-5.

Sığrı, Ü., A. Erkuş, A. Eroğlu, T. Türköz ve A. Sağır (2009). **Bireylerin Müzakere Etiği Algılamalarının Etkileme Yönetimi Taktikleri Üzerine Etkileri**, 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, Zonguldak.

Volkema, R. J. ve M.T.L. Fleury (2002). **Alternative negotiating conditions and the choice of negotiation tactics: a cross-cultural comparison**. Journal of Business ethicas 36: 381-398.

ÇALIŞANIN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISI, PERFORMANS, YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVEN İLİŞKİSİ VE "MOTİVASYONEL DİL"İN ROLÜ

Arş. Gör. Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR[1]
Prof. Dr. Azize ERGENELİ[2]

Özet

Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel güven ve performans ile birlikte incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Güçlendirme araştırmalarında yöneticilerin oynadığı role de dikkat çekilmektedir. Ancak, Türkçe literatürde yöneticilerin kullandığı motivasyonel dil (kullandıkları sözlü ve sözsüz iletişim biçimleri) kantitatif olarak incelenmemiştir. Bu araştırma, psikolojik güçlendirme algısının yönetici ile çalışan arasındaki bireylerarası güven üzerindeki etkisini ve algılanan çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkide motivasyonel dilin rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada yönetici ve çalışan grubu için hazırlanan anketler Hacettepe Üniversitesi'nde seçilen örnekleme uygulanmıştır. Veri seti üzerinde anketlerin güvenilirlik analizi ve faktör analizi yapılmış, ardından motivasyonel dilin aracı değişken olarak kullanıldığı çoklu regresyon analizi uygulanarak sonuçlar yorumlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Motivasyonel Dil, Psikolojik Güçlendirme, Güven, İş Performansı.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Güçlendirme kavramı güçsüzlüğü engelleyici koşulların tanımlanmasıyla işgörenler arasında öz yeterlilik hislerinin geliştirilmesi sürecidir (Conger ve Kanungo, 1988); kişilik özelliklerinden ziyade iş çevresi tarafından şekillenmektedir (Spreitzer, 1995). Kavram literatürde, özellikle güçlendirmenin gerçekleşebilmesi için üst yönetime düşen görev ve sorumluluklar ile yöneticiler tarafından yerine getirilmesi gereken faaliyetler kapsamında çalışılmaktadır (Honold, 1997:203).

Performans, işgörenin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentiler ile gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır (Argon ve Eren, 2004) ve yalnızca işe yönelik görevleri değil, işe yönelik olmayan görevleri ve davranışları da içerir (Mc Grath, 1995). İşgörenlerin bireysel performanslarının güçlü ya da zayıf olmasının örgütün performansını da etkilediği

[1] Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aslicoglu@hotmail.com
[2] Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ergeneli@hacettepe.edu.tr

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

açıktır. Dolayısıyla, hem çalışanlar hem yöneticiler bu konuda sorumluluk taşımaktadırlar.

Çalışanın güveni algılaması için yöneticiler şunları gerçekleştirmelidir: Açık iletişim ortamı, çalışanlara karar verme hakkının yüksek seviyede verilmesi, önemli bilgilerin çalışanlarla paylaşılması, örgüte dair beklenti ve duyguların doğru olarak paylaşılması (Gilbert ve Tang, 1998:322).

Yabancı literatürde, özellikle lider-üye etkileşimi teorisine paralel olarak bir durum ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, önceleri bu üç kavram incelenirken genellikle odak nokta olarak seçilen "yönetici", artık çalışanlara yönelik olarak kullandığı iletişim biçimleri dikkate alınarak incelenmeye başlanmıştır. Sullivan (1988) tarafından geliştirilen Motivasyonel Dil Teorisi lider ile astları arasındaki iletişimi Söz Edimi teorisi ile incelemiştir; ölçme aracının Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizi Mert, Keskin ve Baş (2011) tarafından yapılmıştır.

Bu araştırmanın hipotezleri şunlardır:

Hipotez 1: Çalışanın psikolojik güçlendirme algısı ile yönetici ve çalışan arasındaki bireylerarası güven arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Çalışanın psikolojik güçlendirme algısı ile çalışanın algılanan performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3: Çalışanın psikolojik güçlendirme algısı ile yönetici ve çalışan arasındaki bireylerarası güven arasındaki ilişkide yöneticilerin kullandığı motivasyonel dilin aracılık etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 4: Çalışanın psikolojik güçlendirme algısı ile çalışanın algılanan performansı arasındaki ilişkide yöneticilerin kullandığı motivasyonel dilin aracılık etkisi bulunmaktadır.

2. ÖRNEKLEM VE VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın örneklemi, Hacettepe Üniversitesi'nin Beytepe Kampüsü'nde bulunan Fakülteler'deki Bölümlerin Başkanları (elli üç kişi) ile bu Bölümlerin Sekreterlerinden (elli üç kişi) oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket hazırlık aşamasında iki yönetici ve iki çalışanla yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bölüm Başkanları (yönetici grubu) ve Bölüm Sekreterleri (çalışan grubu) için iki ayrı anket hazırlanmış, öntestin ardından anketlere son şekilleri verilmiş ve anketler aynı Bölüm'deki yönetici ile çalışana eş zamanlı olarak uygulanmıştır. Yönetici grubu anketi çalışanların algılanan performansını ölçmeye yöneliktir; "Bağlamsal Performans Ölçeği"nden (Borman ve Motowidlo, 1997) yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışan grubu anketi 3 bölümden oluşmaktadır. Sırasıyla, yöneticilerin çalışanlara yönelik kullandıkları motivasyonel dili, çalışanların güçlendirme algısını ve çalışanların yöneticilerine duydukları güveni ölçmeye yöneliktir. İlk bölüm, "Motivasyonel Dil Ölçeği" (Mayfield, Mayfield ve Kopf, 1995) temel alınarak, ayrıca yazarların "İletişim Memnuniyeti ve İletişimci Yeteneği Ölçekleri" de dikkate alınarak

hazırlanmıştır. İkinci bölümde "Güçlendirme Ölçeği" (Spreitzer, 1995), son bölümde "Güven Ölçeği" (Mishra ve Mishra, 1994) kullanılmıştır. Hazırlanan anketler 5'li likert tipine göre dizayn edilmiş ve veriler SPSS 20.0 programında analiz edilmiştir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla faktör analizi yapılmış ve veri setinin modeli desteklediği görülmüştür. Ölçeklerin güvenirlilik oranını gösteren Cronbach's Alpha değerleri Motivasyonel Dil için 0.90, Güven için 0.92, Psikolojik Güçlendirme Algısı için 0.91, Algılanan Performans için 0.98 olarak hesaplanmıştır. Sonraki aşamada, öncelikle, araştırma değişkenlerinin korelasyon analizi yapılmıştır (**p<.01) Bulunan sonuçlar aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1. Motivasyonel Dil	1.00		
2. Güven	.788**	1.00	
3. Psikolojik Güçlendirme	.701**	.605**	1.00

Katsayı değerleri tablosuna göre (Cohen, 1988), 0.788 değeri motivasyonel dil ile güven arasında, 0.701 değeri motivasyonel dil ile psikolojik güçlendirme arasında, 0.605 değeri ise psikolojik güçlendirme ile güven arasında yüksek düzey pozitif doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmada performans algısı ile psikolojik güçlendirme ve motivasyonel dil arasında ilişki bulunamamıştır. Son olarak, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla modele uygun olan istatistik yöntem olarak çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Psikolojik güçlendirme ile performans algısı ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Hipotez 2 ve Hipotez 4 reddedilmiştir. Diğer değişkenlere ilişkin regresyon analizi sonuçları (**p<.01) Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Basit ve Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	p
Güven	Psikolojik Güçlendirme	.605	.000
Motivasyonel Dil	Psikolojik Güçlendirme	.701	.000
Güven	Motivasyonel Dil	.788	.000
Güven	Motivasyonel Dil	.714	.000
	Psikolojik Güçlendirme	.104	.409

Analiz sonucu, basamak testine göre (Baron ve Kenny, 1986), psikolojik güçlendirme ve motivasyonel dil modele birlikte sokulduğunda, motivasyonel dil

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

kontrol edilirken psikolojik güçlendirme ve yöneticiye duyulan güven değişkenlerinin ilişkisi anlamsızlaşmaktadır. Dolayısıyla, burada motivasyonel dilin aracılık etkisi vardır. Hipotez 1 ve Hipotez 3 kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı değişkenlerle beraber ele alınan psikolojik güçlendirme algısı, yöneticiye güven ve algılanan çalışan performansı ilişkisi farklı bir açıdan incelenmektedir. Bu değişkenler Türkçe İşletme literatüründe pek işlenmemiş olan motivasyonel dil değişkeni ile birlikte analiz edilmektedir. Çalışmanın temelde bu konuya dikkat çekmesi amaçlanmıştır. Zira, yöneticinin çalışan ile kurduğu iyi iletişimin bireysel ve örgütsel açıdan önemi yaygın olarak kabul görmekle birlikte daha kapsamlı ve özgün saha araştırmalarına ihtiyaç vardır. Sonraki çalışmalarda, ölçeğin örneklem grubunun daha fazla basamaklandırılması, üst-ast ilişkisi içerisinde gerçekleşen iletişim biçimlerini (sözlü,sözsüz,yazılı) ve sonuçlarını göstermesi açısından yararlı olacaktır. Ayrıca, sonuçların psikolojik ve toplumsal olgularla açıklanmaya çalışılması Türkçe literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Argon, T. ve A. Eren. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Nobel Yayıncılık

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. 51:1173–1182.

Borman, W. ve S. Motowildo (1997). "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research". Human Performance. 10(2):99-109.

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

Conger, J. A.ve R. N.Kanungo (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice". Academy of Management Review. 3 (13):471-482.

Gilbret, J.A. ve T.L. Tang (1998). "An Examination of Organizational Trust Antecedents". Public Personnel Management. 27(3):321-339.

Honold, L. (1997). "A Review of the Literature on Employee Empowerment", Empowerment in Organizations. 5(4):202-212.

Mayfield, J., M. Mayfield ve J. Kopf. (1995). "Motivating Language: Exploring Theory with Scale Development". Journal of Business Communication. (32-4):329-344.

Mc Grath, R.G. (1995). "Defining and Developing Competence", Strategic Management Journal. 16(4): 251.

Mert,İ.S., N. Keskin ve T. Baş. (2011). "Motivasyonel Dil (MD) Teorisi ve Ölçme Aracının Türkçede Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi". Doğuş Üniversitesi Dergisi. 12(2):243-255.

Mishra, A. K., ve K. E. Mishra (1994). "The Role of Mutual Trust in Effective Downsizing Strategies". Human Resource Management. (33): 261-279.

Spreitzer ,G.M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation", Academy of Management Journal (38-5):1442-1465.

Sullivan, J. J. (1988). "Three Roles of Language in Motivation Theory",Academy of Management Review. 13 (1):104-115.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

NEGATİF DUYGUSALLIK, BAĞLAMSAL PERFORMANS VE İŞ SOSYAL DESTEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ[1]
Araş. Gör. Seher ULU[2]

Özet

Negatif duygusallık, dünyayı negatif bir bakış açısıyla görmek demektir (Can, Çoban ve Soyer, 2011: 167). Başka bir deyişle, negatif duygusallık, negatif duygu durumuna ilişkin durağan ve yaygın bir eğilimdir. Düşük negatif duygusallığa sahip bireylerle kıyaslandığında yüksek negatif duygusallığa sahip olanlar daha fazla sıkıntı ve tatminsizlik deneyim etmekte, başarısızlıklarını ve eksik yönlerini daha çok düşünmekte, olayları negatif yorumlamakta, pozitif katkılarını azaltmakta ve negatif davranışlarını artırmakta, genel olarak dünyanın negatif yanlarına odaklanma eğilimindedir. Ayrıca bu bireyler kendileri ve yaşamları konusunda çok tatminsizlik yaşamaktadırlar (Brennan and Barnett, 1998:370; Holtom, Burton and Crossley, 2012: 437). Bu yüzden çalışanlar açısından negatif duygusallık eğilimi ile bağlamsal performans arasındaki ilişkinin analizi önem arz etmektedir.

Bağlamsal performans, görev faaliyetlerinin yürütüldüğü psikolojik ve sosyal bağlamı destekleyen davranış örnekleri olarak tanımlanabilir (Stone-Romero, Alvarez and Thompson, 2009: 105). Negatif duygusallık ile bağlamsal performans ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Hui ve Law, 1999; Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Hui ve Law (1999) Güney Çin'de imalat sanayiinde yöneticiler ve çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmanın bulgularına göre, görev performansı ile negatif duygusallık arasında negatif ama anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilirken negatif duygusallık ile extra rol performansı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Benzer şekilde Van Yperen (2003) Hollanda'da yerel sosyal hizmet çalışanları üzerinde yaptığı görgül araştırmada pozitif duygusallık düşük olduğunda negatif duygusallık ile görev performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Buna karşın Wright (2003) üniversite öğrencileri açısından kişilik ile performans arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında negatif duygusallık ile performans arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öte yandan Doğan ve Özdevecioğlu (2009) Kayseri'de Erciyes Üniversitesi hastanelerinde görev yapan 392 hemşire üzerinde yaptıkları

[1] Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, kadirardic@sakarya.edu.tr
[2] Nevşehir Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, seherulu@nevsehir.edu.tr

araştırmada negatif duygusallığın hem görev hem de bağlamsal performans üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Negatif duygusallık ile bağlamsal performans ilişkisinde rolü incelenen sosyal destek, ilişkilerle sunulan kaynak akışının yanısıra ilişkilerin yapısı olarak kavramlaştırılmaktadır (Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon, 2007: 88). Sosyal destek, duygusal ilgi, araçsal yardım, bilgi ve değerleme işlevlerini kapsayan kişilerarası işlem olarak tanımlanmaktadır. İş sosyal desteği; yöneticiler, çalışma arkadaşları, aile bireyleri ve önemli diğerleri gibi kişinin rol düzlemindeki üyelerin desteğini kapsar (Michel et al. 2010: 92). İş sosyal desteği, iş ve aile rolleri ile ilişkili güçlüklerle başedebilme (Karatepe, 2010: 837), mevcut kaynakları elde tutma, yeni kaynaklar sağlama, kişisel kariyeri yönetme gibi konularda işgörenlere yardımcı olabilir (Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon, 2007: 89-90). Böylece iş sosyal desteklerinin işgörenlerin bağlamsal performansı üzerinde önemli işleve sahip olabileceği düşünülmektedir (Hsu, 2011: 235). Cutrona vd.(1994) arkadaş ve romantik partner desteği değil de aileden gelen sosyal desteğin akademik başarı veya performans açısından belirleyici olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Bhanthumnavin (2003) sosyal destek ile astların performansı ilişkisini ele aldığı çalışmasında sosyal destek aldıklarında kadın çalışanların erkeklere nazaran daha yüksek performans sergilediklerini ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu çalışmada iş sosyal desteklerinin negatif duygusallığın bağlamsal performans üzerinde negatif etkilerini azaltabileceği savının test edilmesi amaçlanmaktadır. Daha doğrusu iş sosyal desteklerinin negatif duygusallık ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi ılımlaştıracağı umulmaktadır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

Hipotez 1: Negatif duygusallık, bağlamsal performans üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: İş sosyal destekleri, bağlamsal performans üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: İş sosyal destekleri, negatif duygusallığın bağlamsal performans üzerinde negatif etkisini azaltacaktır.

Bu çerçevede araştırmanın sorunsalı, negatif duygusallığın bağlamsal performansı nasıl ve ne yönde etkilediğini ortaya koymaktır. Peki, bu ilişkiyi iş sosyal destekleri farklı kılar mı?

Araştırmanın Yöntemi

Örneklem

Bu örneklemini, Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayii işletmesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Bu işletmenin çalışan sayısı yaklaşık 200 civarındadır. Araştırmada bu çalışanlardan veriler anket yöntemi yardımıyla toplanmıştır. Tasarlanan anketler araştırmacılar tarafından 200 çalışana elden ulaştırılmıştır. Bu

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

anketlerden 85 anket geri dönmüştür. Ancak geri dönen anketlerden 79 analiz birimi bilimsel açıdan kullanılabilir olduğu için analize dâhil edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %39.5 olarak gerçekleşmiştir ve bu oran bilimsel araştırmalar açıdan yeterli kabul edilmektedir (Bkz. Kraljand Solnet, 2011).

Ölçekler

Bu çalışmada soru formunu oluşturmak için aşağıdaki ölçeklerden yararlanılmıştır:

-Negatif Duygusallık Ölçeği: Çalışanların negatif duygusallık algılarını ölçmek için Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen PANAS (Positive and Negative Affectivity Scale) ölçeğinin negatif duygusallık ile ilgili 10 ifadesi kullanılmıştır (1=Çok Az, 2=Az, 3=Orta Derecede, 4=Çok, 5=Çok Fazla). Bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) 0.75 olarak hesaplanmıştır. Nunnally (1978)'e göre bir ölçeğin bilimsel açıdan güvenilir kabul edilebilmesi için 0.70'üzerinde olması gerekir. Dolayısıyla negatif duygusallık ölçeği güvenilirdir.

-İş Sosyal Destekleri Ölçeği: Çalışanların iş sosyal destekleri ile ilgili algılarını belirlemek için Zimet vd. (1988) tarafından tasarlanan Algılanan Sosyal Destek Ölçeği; Haynes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği ve McNamara vd. (2013) tarafından uyarlanan Yönetici Desteği Ölçeği bir arada kullanılmıştır. İş sosyal destekleri ölçeği, 5'li likert ölçeğinin esas alındığı 21 ifadeyi kapsamaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum). İş sosyal destekleri ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) 0.91 olarak belirlenmiştir.

-Bağlamsal Performans Ölçeği: Çalışanların bağlamsal performansını ölçmek üzere Van Scotter ve Motowidlo (1996) tarafından geliştirilmiş olan 15 ifadeli Bağlamsal Performans Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Bu ifadelerin tasarımında 5'li likert ölçeği esas alınmıştır (1=Hiçbir zaman, 2=Arada Sırada, 3=Bazen, 4=Sık Sık, 4=Her zaman). Bağlamsal performansın güvenilirlik katsayısı ise 0.92 olarak hesaplanmıştır.

Türkçe örgütsel davranış yazınında bu ölçeklerin kullanıldığı çalışmalara rastlanmaktadır. Bu ölçeklerin farklı sektörlerde ve değişik kademelerde çalışanlar üzerinde yapıldığı dikkate alındığında her üç ölçeğin de güvenilir ve geçerliliği kanıtlanmış ölçekler olduğu söylenebilir.

BULGULAR

Bu çalışmanın verileri Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayii işletmesindeki çalışanlara anket uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %77.2'si erkek ve %22.8'i kadındır. Bu çalışanlardan %69.6'sı evli iken, %30.4'ü bekârdır. İşletmede çalışanların %25.3'ünün ilköğretim, %57'sinin lise ve dengi okul, %8.9'unun önlisans, %8.9'unun lisans düzeyinde eğitim aldığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %50.6'ı 30 yaşın altındadır. Sadece %2.5'i 50 yaşın üzerindedir. Bu çalışanların %35.ü 5 yıl ve daha az, %30.4'ü 6-10 yıl arası ve %34.2'isi 10 yıldan fazla bir iş deneyimine sahiptir.

Araştırmaya katılan çalışanların %3.8'i orta kademe yöneticisi, %5.1'i alt kademe yöneticisi, 35.4'ü idari personel, 49.4'ü işçi ve %6.3'ü diğer çalışanlardır. Bu çalışanların %89.9'u fazla mesai yaparken, sadece %10.1'i fazla mesai yapmamaktadır.

Sürekli hale getirilen ve normal dağılan veriler öncelikle Pearson korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, negatif duygusallık ile bağlamsal performans arasında negatif yönlü, ama anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r= -,132$; $p>0.05$). Buna karşın iş sosyal destekleri ile bağlamsal performans arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r= ,404$; $p<0.01$). Etkileşim terimi ile bağlamsal performans arasında negatif yönlü ama anlamlı olmayan düşük bir ilişki gözlenmiştir.

Bu çalışmada negatif duygusallığın bağlamsal performans üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığını, bu etkinin yönünün ne olduğunu ve be etkisinin iş sosyal desteklerinden etkilenip etkilenmediğini ortaya koymak için düzenleyici (ılımlaştırıcı) değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre Model I istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($R2=0.017$, $F(1-77)=1,361$; $p=0,247>0.05$). Negatif duygusallık bağlamsal performans üzerinde negatif, ama bu etki istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($\beta= -0.132$; $p> 0.05$). Bu yüzden **H1** hipotezi reddedilmiştir.

Negatif duygusallığın ve sosyal desteğin bağımsız değişken olarak girdiği Model II'ye ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, bu modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. ($R2=0.179$, $F(2-76)=8,281$; $p <0.01$). Bu modelde bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın %17.9'unu açıklamaktadır. Bu modelde negatif duygusallık, bağlamsal performansı negatif etkilemektedir, ancak bu etki anlamlı değildir ($\beta= -125$; $p> 0.05$). Buna karşın, iş sosyal destekleri bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemektedir ($\beta= 0.402$; $p< 0.01$). Bu nedenle **H2** hipotezi desteklenmektedir.

Model III etkileşim teriminin bağlamsal performans üzerindeki etkilerini kapsar. Bu sonuçlar Model III'ün anlamlı olduğunu ortaya koymuştur ($R2=0.191$; $F(3-75)=5,921$; $p<0.01$). Model III negatif duygusallık (ND) ve Sosyal destek (SD) etkileşiminin bağlamsal performans üzerinde negatif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur ($\beta= -0.114$; $p> 0.05$). Sosyal destek, negatif duygusallığın bağlamsal performans üzerindeki etkisini azaltmıştır. Ancak bu azalan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle sosyal destek ılımlaştırıcı rolü oynamamaktadır. Zira etkileşim terimi bağlamsal performanstaki varyansın ilave

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

olarak sadece yüze 1.3'ünü açıklamıştır. Bu yüzden sosyal desteğin ılımlaştırıcı rolü oynadığına dair **H3** hipotezi desteklenmemiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

İş yaşamında negatif duygusallık, görev performansı, iş tatmini, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, bağlamsal performans gibi iş sonuçlarına genelde olumsuz etki etmektedir. Bu yüzden negatif duygusallığın olumsuz yanlarını en aza indirgemek için yeni yaklaşımlara veya destekleyici yönetim tarzlarına ve uygulamalara ihtiyaç vardır. Bu çalışmada negatif duygusallığın bağlamsal performans üzerindeki etkisi ve bu etkinin düzenleyici değişken olan iş sosyal destekleri aracılığıyla azalıp azalmayacağı incelenmektedir.

Bu çalışmada regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, negatif duygusallığın, bağlamsal performansı negatif etkilediği, ancak bu etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Wright (2003)'ın negatif duygusallık ile performans arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasının bulguları, bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Buna karşın, geçmişte negatif duygusallık ile bağlamsal performans ilişkisi üzerinde duran Hui ve Law (1999), Van Yperen (2003) ve Doğan ve Özdevecioğlu (2009)'un yaptığı araştırmalarda negatif duygusallığın görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde negatif etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür. Dolayısıyla söz konusu çalışmaların sonuçları bu çalışmanın bulgularını desteklememektedir.

Yine regresyon analizi sonuçlarına göre iş sosyal destekleri ile bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu araştırmanın bulguları Cutrona ve diğerlerinin (1994) ve Bhanthumnavin (2003)'in sosyal destek ile performans konusunda yaptıkları çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Son olarak araştırmanın bulgularına göre iş sosyal desteklerinin negatif duygusallık ile bağlamsal performans ilişkisinde ılımlaştırıcı rolü oynamadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın her sosyal araştırmada olduğu gibi bazı sınırlamaları mevcuttur. Birincisi, küçük bir örneklemden elde edilen verilere dayalı analiz sonuçlarını tüm imalat sanayii çalışanları açısından genellemek uygun bir yaklaşım olmayabilir. İkincisi araştırmaya konu olan imalat sanayii işletmesi çalışanlarının işbirliği yapmada isteksiz davranmaları ve anketi cevaplamaya yeterli zaman ayırmamalarıdır.

Bu çalışmada iş sosyal desteklerinin negatif duygusallığın bağlamsal performans üzerinde negatif etkilerini azaltabileceği tezi incelenmiştir. İş sosyal desteklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve normatif bağlılık üzerindeki etkileri inceleme konusu olarak gelecekte araştırmacılara önerilebilir. Buna ilaveten, iş sosyal destekleri ve negatif duygusallık konusunda Türkçe örgütsel davranış yazınında yeni ölçeklerin geliştirilmesi yeni araştırma konusu olarak tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Bhanthumnavin D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. Human Resource Development Quarterly, 14(1): 79-97.

Brennan, R. T. and Barnett, R. C. (1998). Negative affectivity: How serious a threat to self-report studies of psychological distress?, Women's Health: Research nn Gender, Behavior, and Policy, 4(4): 369-383.

Can, Y. Çoban, Ü ve Soyer, F. (2011). Negatif Duygusallığın Stres Üzerindeki Etkisi: Faal Futbol Hakemleri Üzerinde Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 5 (2): 165-174.

Chiaburu, D. S. (2010). The social context of training: coworker, supervisor, or organizational support? Industrial and Commercial Training, 42 (1): 53-56.

Cutrona, C. E., Cole, V., Colangelo, N., Assouline, S.G., and Russell, D. W. (1994). Perceived parental social support and academic achievement: An attachment theory perspective. Journal of Personality and Social Psychology, 66 (2): 369-378.

Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18):165-190.

Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. and Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance, Journal of Vocational Behavior 80: 299–307.

Haynes, C. E., Wall, T. D., Bolden, R. I., Stride, C., and Rick, J. E. (1999). Measures of perceived work characteristics for health services research: Test of a measurement model and normative data. British Journal of Health Psychology, 4: 257-275.

Holtom, B. C., Burton, J. P., Crossley, C. D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors, Journal of Vocational Behavior 80: 434–443.

Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. International Journal of Manpower, 32 (2): 233-248.

Hui, C. and Law, K. S. (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(1): 3–21.

Karatepe, O. M. (2010). The effect of positive and negative work-family interaction on exhaustion: Does work social support make a difference? International Journal of Contemporary Hospitality Management 22 (6): 836-856.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Kralj A. L. and Solnet, D. J. (2011). The influence of perceived organizational support on engagement: a cross-generational investigation in the hospitality industry, University of Massachusetts, International CHRIE Conference-Refereed Track.Paper 9: 1-9.

Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S. and Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women, Women in Management Review 22 (2): 86-111.

McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M. and Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work–family balance: Work hours, flexibility-fit, and work–family culture, Social Science Research 42: 283–298.

Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., and Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work–family conflict, Journal of Vocational Behavior 76: 91–104.

Nunnally, J. (1978), Psychometric theory (McGraw-Hill, New York).

Stone-Romero, E. F., Alvarez, K. and Thompson, L. F. (2009). The Construct Validity of Conceptual and Operational Definitions of Contextual Performance and Related Constructs, Human Resource Management Review, 19: 104-116.

Van Scotter, J. R. and Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance, Journal of Applied Psychology, 81 (5): 525–531.

Van Yperen, N. W. (2003). On the link between different combinations of Negative Affectivity (NA) and Positive Affectivity (PA) and job Performance, Personality and Individual Differences 35: 1873–1881.

Watson, D., Clark, L. A., and Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. Journal of Personality and Social Psychology, 54: 1063-1070.

Wright, M. (2003). Personality and performance: What is the role of negative affectivity? A Research Project Submitted to The School of Graduate Studies of The University of Lethbridge in Partial Fulfilment of The Requirements for The Degree, Master of Science in Management, Faculty of Management, University of Lethbridge, Lethbridge, Alberta, Canada.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. And Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. Journal of Personality Assessment, 52: 30-41.

YILDIRMA (MOBBING) POLİTİKASI SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

Uz. Aslı KAYA[1]
Aslı ŞAHİN[2]

Özet

Örgütlerde işgörenlerin stres, kaygı, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşamasına neden olan faktörlerden birisi de yıldırmadır.

Bu araştırmada, işgörenlere kaygı, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik duygusu yaratan faktörlerden yıldırma (mobbing) incelenmiştir. Sağlık alanında hizmet sunan kişilerin çalıştıkları hastanede yıldırmaya maruz kalma düzeylerini tespit etmek, çalışma koşullarının ve iş performanslarının yılma ile aralarında nasıl bir ilişkinin olduğuna dair çalışılmıştır.

Araştırmanın sonucunda Sağlık hizmetleri kendi sektörü içerisinde benzerlik gösterse de içinde bulunduğu eğitim, yaş, mesleki durum, medeni durum, farklı işyerleri, tercih sebeplerine göre, çalışma süreleri sonucunda mobbing'in değişik şekillerde her sektörde varlığından bahsedilecektir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik yıldırma, mobbing, sağlık sektörü

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yıldırma işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz,2006: 7-8).

Mobbing kelimesinin etimolojik anlamda orijinali Latince olup "mobile vulgus"sözcüğünden türetilmiştir. Kavram "kararsız kalabalık" anlamına gelmektedir. Mob fiili "ortalıkta toplanmak, saldırmak ya da rahatsızlık vermek" anlamlarındadır (Davenport vd, 2003:3) Mobbing uygulayıcıları ve mobing mağdurları arasında oluşan mobing karşılıklarının oluştuğu bir süreçtir. (Çobanoğlu, 2005: 20)

Yıldırma (mobbing) konusundaki ilk araştırma Leymann ve Gustavsson (1984) tarafından, ilk kitap ise Leymann (1986) tarafından yayınlanmıştır (İbicioğlu, 2009: 27). Yönetim psikolojisi açısından incelendiğinde mobbing ve çatışma arasında

[1] Dicle Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, Doktora Öğr, aslikaya16d@yahoo.com
[2] Dumlupınar Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, Yüksek Lisans Öğr, aslisahinnn@hotmail.com

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

farklılıklar olduğu ve kavramlarının sınırlarının çizilmesi gerektiğidir.(Yaman, 2009: 26)

1988 yılında Andrea Adams, iş ortamında yaşanan mobbing davranışını "iş yeri zorbalığı" şeklinde adlandırmıştır. Adams, BBC'de yayınladığı dizi ile bu konuya dikkatleri çekmiştir. Ayrıca "İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri" adlı eseri de yazan Adams, örgütlerde gerçekleşen zorbalığı, çoğunlukla yönetimin rızası ile "sürekli kusur bulma" ve "insanları küçümseme" anlamında kullanmıştır. 1997 yılında mobbing ile mücadele etmek için, "Adams" adıyla bir de vakıf kurmuştur (Gökçe, 2008: 17).

Yıldırmanın etkili olduğu birçok sektör vardır. Bu durum biraz da sektörün kültürü, yapısı ve temel dayanakları ile ilgilidir (Zapf vd. 1996;215-237). Kişilik faktörleri de kişinin mobbing esnasında mobbing mağduru olarak süreci algılamasında etkili olacaktır. (Eren,2004:51)

2.ARAŞTIRMA METODLOJİSİ

2.1.Araştırmanın Yöntemi, Modeli ve Evreni

Bu araştırmada, işgörenlere kaygı, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik duygusu yaratan faktörlerden yıldırma (mobbing) incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Fırat Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 150 hemşire üzerinde uygulanmıştır. Analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma, sayısal bir (Quantitative) araştırmadır. Bu çalışmanın modeli, genel olarak bakıldığında 'Anket, Survey' türünde bir "betimleme" modelidir. Amaç yönünden irdelendiğinde ise, bu çalışma, değerlendirme ağırlıklı bir çalışmadır ve Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Hemşirelerinin Mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediği alınan görüşler ışığında değerlendirilmiştir.

2.2.Veri Toplama Yöntemi

Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi hemşirelerinin Mobbing (psikolojik şiddet) algılarını ölçmek amacıyla hazırlanmış olan bu anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır. ***Kişisel Bilgiler Anketi;*** Bu bölümde çalışanların kişisel bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır. Ankette çalışanların; yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları, medeni durumları, meslek grupları, haftalık çalışma süreleri, mevcut iş yerindeki çalışma süreleri, son 10 yıl içindeki kaç farklı işte çalıştıkları ve işi tercih etme sebepleri sorulmuştur. ***Algı Ölçeği;*** Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarını ölçmeyi amaçlayan ölçek araştırmacı(Demirci ve diğerleri,2009:13-29) tarafından geliştirilmiştir. Bu bölümde 36 soru 5 farklı kategoride sunulmuştur. Gerek soruların belirlenmesinde gerekse kategorize edilmelerinde (Laymann, 1996: 165-184, 251-275) Tipolojisi esas alınmıştır. Beşli skalaya dayalı Likert ölçeği tipinde hazırlanan anketteki yer alan 36 sorunun tamamı olumlu ifadelerden oluşmaktadır.

2.3.Araştırma Bulguları ve Analizi

Anketin kişisel bilgiler kısmından elde edilen diğer bilgiler aşağıdaki gibidir;

Uygulamaya Katılanların, % 27.6'sı18-26 yaş arası, %36.4'ü 27- 31 yaş arası ve %36 'i 32 yaş ve üstü çalışanlardan oluşmaktadır.

Algı ölçeği, 150 bayan çalışana uygulanmıştır. Erkek hemşirler göz önünde araştırmaya dahil edilmemiştir. Uygulamaya Katılanların % 100'ü bayan çalışanlardan oluşmaktadır. Uygulamaya Katılanların, % 10'i yüksek öğrenim, %70'i Üniversite, %20'si lise mezunudur. Uygulamaya Katılanların, % 26,5'i bekar, % 70,3'ü evli, %3,2'ü boşanmıştır. Uygulamaya Katılanların, % 30.5'ü 40 - 47 saat, %69,5'i 48 saat ve yukarısı haftalık çalışma süresine sahiptir. Uygulamaya Katılanların, % 53'ü 1-4 yıl, %36,5'i 5 ila 8 yıl, %10,5'i 9 yıl ve daha fazla süredir halen bulundukları işte çalışmaktadırlar. Son 10 yıl içerisinde Uygulamaya Katılanların, % 72,3'ü 1 veya 2 kez, %25'u 3 veya 4 kez, % 2,7' si 5 veya daha fazla kez işyeri değiştirmişlerdir. Uygulamaya Katılan Çalışanların işi tercih etme sebeplerine göre dağılımları (Daha iyi bir iş bulamadığım için %5.2, Saygınlık statü %9.2, Aile, çevre baskısı %4.2, Sigortalı olduğundan %26.3, Tesadüfen %2, İyi bir gelir %29, Sevdiğim işi yapmak için %18, İşsiz kaldığım için %4.1, Diğer %2 olmak üzere işi tercih sebepleri sıralanmıştır. Tercih sebebi olarak en yüksek oran iyi bir gelir olduğudur.

Alt Problem 1: Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Hemşirelerinin "Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında ***yaşlarına*** göre farklılık var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt problem 1 ile çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda One Way testi kullanılmış ve sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır. 1'inci grupta 18-26 yaş arası 52 çalışan yer almış ve yaş ortalaması 26,4544 gerçekleşmiştir. Bu gruptaki çalışanların algılarının aritmetik ortalamasının 48,2327 ve standart sapmasının 10,2548 olduğu gözlenmektedir. 2'nci grupta 27-31 yaş arası 64 çalışan yer almış ve yaş ortalaması 28,2305 gerçekleşmiştir. Bu gruptaki çalışanların algılarının aritmetik ortalamasının 51,0938 ve standart sapmasının 10,4935 olduğu gözlenmektedir. 3'üncü grupta 32 yaş ve yukarısı 34 çalışan yer almış ve yaş ortalaması 15,8019 gerçekleşmiştir. Bu gruptaki çalışanların algılarının aritmetik ortalamasının 26,2534 ve standart sapmasının 9,3674 olduğu gözlenmektedir. Her üç grupta yer alan çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları ölçekte "Hiç" ifade alanına girmekte, bu da, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir.

Alt Problem 2: Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında ***eğitim durumlarına*** göre farklılık var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt problem 2 ile çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda One Way ANOVA testi kullanılmış ve sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Uygulamaya Katılanların, % 10'i yüksek öğrenim (N=8), %70'i Üniversite (N=99), %20'si lise (N=43) mezunudur. Lise mezunlarının, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algılarının aritmetik ortalaması 30,2024 ve standart sapması 9.3535'tir. Üniversite mezunlarının, algılarının aritmetik ortalaması 54,1048 ve standart sapması 13.2836'dır. Yüksek öğrenim mezunlarının, algılarının aritmetik ortalaması 15,3026 ve standart sapması 5.3535'tir. Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları ise ölçekte "Nadiren" ifade alanına girmektedir. Bu da genel olarak, çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir.

Alt Problem 3: Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında ***medeni durumlarına*** göre farklılık var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt problem 3 ile; çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda One Way ANOVA testi kullanılmış ve sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Uygulamaya 52 bekar, 93 evli ve 5 boşanmış çalışan katılmıştır. Bekar çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algılarının aritmetik ortalaması 48,2456 ve standart sapması 10.8127'dir. Evli çalışanların, algılarının aritmetik ortalaması 46,8357 ve standart sapması 10.2702'tir. Boşanmış çalışanların, algılarının aritmetik ortalaması 50,6250 ve standart sapması 13.2641'dir. Her üç grupta yer alan çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları ölçekte "Hiç" ifade alanına girmektedir. Bu da genel olarak, çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir.

Alt Problem 4: Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında haftalık ***çalışma sürelerine*** göre farklılık var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt problem 4 ile; çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının haftalık çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda "t"testi kullanılmış vesonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Uygulamaya 1'inci gruptan (40-47 saat) 63 çalışan, 2'nci gruptan (48 saat ve daha üstü) 87 çalışan katılmıştır. 1'inci gruptaki çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algılarının aritmetik ortalaması 55,3034 ve standart sapması 9,4240'tır. 2'nci gruptaki çalışanların, algılarının aritmetik ortalaması 46,3547 ve standart sapması 11,6708'dir. Her iki grupta yer alan çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları ölçekte "Hiç" ifade alanına girmekte, bu da, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir.

Alt Problem 5: Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında bulundukları ***işteki çalışma sürelerine*** göre farklılık

var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt problem 5 ile; çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının bulundukları işteki çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda One Way ANOVA testi kullanılmış ve sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanları çalışma sürelerine göre 3 ayrı grupta incelenmiştir. 1'inci grupta 1-2 yıl çalışmış olan 35 çalışan yer almıştır. Bu gruptaki çalışanların Mobbing (Psikolojik Şiddet) algılarının aritmetik ortalamasının 36,7891 ve standart sapmasının 10,8412 olduğu gözlenmektedir. 2'nci grupta 3-4-5 yıl çalışmış olan 59 çalışan yer almıştır. Bu gruptaki çalışanların algılarının aritmetik ortalamasının 48,6594 ve standart sapmasının 11,5658 olduğu gözlenmektedir. 3'üncü grupta 6 ve daha fazla yıl çalışmış olan 56 çalışan yer almıştır. Bu gruptaki çalışanların algılarının aritmetik ortalamasının 51,5247 ve standart sapmasının 12,5347 olduğu gözlenmektedir. Her üç grupta yer alan çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları ölçekte "Hiç" ifade alanına girmekte, bu da, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir.

Alt Problem 6: Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında son ***10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına*** göre farklılık var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt problem 6 ile; çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda One Way ANOVA testi kullanılmış ve sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre 3 ayrı grupta incelenmiştir. 1'inci grupta, son 10 yıl içerisinde 1 iş değiştirmiş olan 78 çalışan yer almıştır. Bu gruptaki çalışanların Mobbing (Psikolojik Şiddet) algılarının aritmetik ortalamasının 44,5552 ve standart sapmasının 11,2530 olduğu gözlenmektedir. 2'nci grupta, son 10 yıl içerisinde 2 iş değiştirmiş olan 25 çalışan yer almıştır. Bu gruptaki çalışanların algılarının aritmetik ortalamasının 52,1248 ve standart sapmasının 12,7187 olduğu gözlenmektedir. 3'üncü grupta, son 10 yıl içerisinde 3 ve daha fazla iş değiştirmiş olan 47 çalışan yer almıştır. Bu gruptaki çalışanların algılarının aritmetik ortalamasının 46,4475 ve standart sapmasının 13,5870 olduğu gözlenmektedir. Her üç grupta yer alan çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları ölçekte "Hiç" ifade alanına girmekte, bu da, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir.

Alt Problem 7: Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında işi ***tercih etme sebeplerine*** göre farklılık var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt problem 7 ile; çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının işi tercih etme sebeplerine göre farklılaşıp

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda One Way ANOVA testi kullanılmış ve sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışanlardan işi tercih etme sebeplerine "Daha iyi bir iş bulamadığım için"diyenlerin, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algılarının aritmetik ortalaması 55.5487 ve standart sapması 12.8547'tür. "Saygınlık - statü" diyenlerin, algılarının aritmetik ortalaması 45,6054 ve standart sapması 5.1542'dir. "Aile / çevre baskısı" diyenlerin, algılarının aritmetik ortalaması 51,0000 ve standart sapması 7.5487'dır. "Sigortalı olduğundan" diyenlerin, algılarının aritmetik ortalaması 47,1472 ve standart sapması 11.2541'dir. "Tesadüfen" diyenlerin, algılarının aritmetik ortalaması 51,2541 ve standart sapması 10,5421'dir. "İyi bir gelir" diyenlerin, algılarının aritmetik ortalaması 60,5421 ve standart sapması 1,7541'dir. "Sevdiğim işi yapmak için" diyenlerin, algılarının aritmetik ortalaması 48,7400 ve standart sapması 10,2853'tür. Çalışanlardan işi tercih etme sebeplerine "İşsiz kaldığım için" diyenlerin, algılarının aritmetik ortalaması 44,1247 ve standart sapması 5,7254'dir. Her grupta da yer alan çalışanların, Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları ölçekte "Hiç" ve "Nadiren" ifade alanına girmektedir. Buradan da da genel olarak, çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıkları söylenebilir.

SONUÇ

Bu araştırmada, Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Hemşireleri üzerinde yapılan Mobbing (Psikolojik Şiddet) algıları, çeşitli değişkenler açısından incelenmeye çalışılmıştır. Toplanan verilere uygulanan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulguları, mobbing- yıldırma politikası algısının yaşlarıyla anlamlı bir varlığının, meslekleriyle, eğitim durumlarıyla anlamlı bir ilişkinin olduğunu, bulundukları işi tercih etme sebepleriyle anlamlı bir ilişkisinin olduğunu; bulundukları işteki çalışma süreleriyle, son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarıyla, haftalık çalışma süreleri ve medeni durumlarıyla anlamlı bir ilişkinin gözlemlenemediğinden söz edilebilir.

KAYNAKÇA

ÇOBANOĞLU Şaban, Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

DAVENPORT Noa, SCHWARTZ R. Distler and ELLIOTT G. Pursell, Mobbing, İşyerinde Dugusal Taciz, Çev: Cem Önertoy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

DEMİRCİ M, Kemal, ÖZLER, Derya , E Girgın Birsen (2009), Journal of Azarbaijani Studies, V.10 N1-2,13-39.

GÖKÇE Toker Asiye, Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri, Öğreti Yayınları, 2008.

İBİCİOĞLU Hasan, ÇİFTÇİ Münire, DERYA Seher, Örgütlerde yıldırma(mobbing): Kamu sektöründe bir inceleme, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri, Cilt:1, Sayı:2,2009.

LEYMANN Heinz, The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), 165-184

LEYMANN Heinz, GUSTAFSSON Annelie, Mobbing at Work and the Development Of Posttraumatic Stress Disorders, European Jounal of Work and Organizational Pyschology,1996, 5(2), 251-275

TINAZ Pınar, İş yerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2011.

YAMAN Erkan, Yönetim Psikolojisi Açısından işyerinde psikoşiddet mobbing, Noberl Yayın Dağıtım,2009.

ZAPF Dieter, KNORZ Carmen, KULLA Matthias, On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996,5(2), 215-237

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ