



Global Business Research Congress (GBRC), May 24-25, 2017, Istanbul, Turkey.

WELL-QUALIFIED EMPLOYEES “OUT” COMPASSIONATE EMPLOYEES “IN”

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.669

PAP- GBRC-V.3-2017(96)-p.879-882

Harun Yildiz¹, Onur Kavak²

¹Kafkas University, Department of Management, Central Campus, 36100, Kars, Turkey. dryildizharun@gmail.com

²Kafkas University, Sarıkamış Vocational School, 36500, Kars, Turkey. onurkavak_046@hotmail.com

To cite this document

Yildiz, H. and O. Kavak, (2017). Well-qualified employees “out” compassionate employees “in”. PressAcademia Procedia (PAP), V.3, p.879-882.

Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.669>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the relationships among compassion, conscientiousness trait, and employee performance. The purpose of this paper is to determine the relationships among compassion, conscientiousness trait, and employee performance. Findings revealed that there were significant relationships among compassion, conscientiousness trait, and employee performance. Compassion, which is in the field of positive psychology and increasing in importance in the recent times, is separated from concepts such as pity, empathy, and sympathy due to many characteristics. Compassion is an emotional response that involves being respectful, being sensitive, giving close attention and active and positive participation towards others with a desire to help. A high level of this spiritual competency positively affects the performance of employees. Accordingly, compassionate employees create more productive and trustworthy workplaces.

Keywords: Compassion, conscientiousness trait, task performance, contextual performance.

JEL Codes: M10, M16, M19

İYİ NİTELİKLİ ÇALIŞANLAR “OUT” MERHAMETLİ ÇALIŞANLAR “IN”

ÖZET

Bu kapsamda yapılan araştırmanın amacı merhamet, sorumluluk kişilik özelliği ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile çeşitli sektörlerdeki çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırma verileri IBM SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 paket programları aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda merhamet, sorumluluk ve performans arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Pozitif psikoloji alanına giren ve son zamanlarda önemi artan merhamet, birçok özellikleri ile acıma, empati ve sempatiye ayrılmaktadır. Merhamet, kişinin karşısındakine yardım etme arzusu ile duyduğu saygıyı, yoğun bir ilgiyi, duyarlı olmayı, aktif ve pozitif bir katılımı içeren duygusal bir yanıttır. Bu ruhsal yeteneğin yüksek olması çalışanların performans çıktılarını olumlu olarak etkilemektedir. Dolayısıyla merhametli çalışanlar daha üretken ve güven dolu işyerleri yaratmaktadır. Bu yönüyle işyerlerinde sadece iyi nitelikli çalışanların değil, aynı zamanda merhametli çalışanların da istihdam edilmesi önerilmektedir. Araştırmanın teorik ve uygulamadaki önemi ayrıca tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Merhamet, Sorumlu Kişilik, Görev Performansı, Bağlımsal Performans.

JEL Kodları: M10, M16, M19

1. GİRİŞ

Özellikle son yıllarda sosyal, kişilik ve klinik psikolojisi içerisinde yeni ve ölçülebilir bir kavram olarak yerini alan merhametin, (Raes vd., 2011) örgütsel ortamdaki etkilerinin belirlenmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda merhamet, bireyin etrafındaki diğer bireylerin acılarına duysuz kalmayıp, içtenlik, ilgi ve farkında olma duygularıyla bu acıları ve üzüntüleri hafifletme ya da ortadan kaldırma yeteneği (ability) olarak tanımlanabilir (Pommier, 2011; Raes vd., 2011; Akdeniz ve Deniz, 2016).

Bununla birlikte yapılan Türkçe yazın taramasında örgütsel ortamda uygulanmış herhangi bir merhamet konulu çalışma ile karşılaşılma olup, yalnızca Akdeniz ve Deniz (2016) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde uygulanan sadece bir çalışmaya rastlanmıştır. Ancak son yıllarda merhamet yeteneği örgütler için dikkat çekici bir konu olmuş, ancak buna rağmen örgütsel ortamda merhametin yeri, önemi ve sonuçları konusunda yapılan çalışmaların ise sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmanın yazındaki bu boşlukları doldurması amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmanın merhamet yeteneği ile ilgili örgütsel ortamda uygulanan ilk Türkçe çalışma olmasının da yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Merhamet

Merhamet, bireyin etrafındaki diğer bireylerin acılarına duysuz kalmayıp, içtenlik, ilgi ve farkında olma duygularıyla bu acıları ve üzüntüleri hafifletme ya da ortadan kaldırma yeteneği (ability) olarak tanımlanabilir (Pommier, 2011; Raes vd., 2011; Akdeniz ve Deniz, 2016). Pommier (2010), Neff (2003) tarafından geliştirilmiş olan öz-anlayış modelinden esinlenerek merhamet ölçeğini oluşturmuş ve ölçeğini üç bileşen üzerine inşa etmiştir. . Bu boyutlar *şefkate karşı kayıtsızlık*, *paylaşılan insaniyete karşı ayrışma* ve son olarak *farkındalığa karşı geri çekilme* şeklinde adlandırılmıştır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Raes vd., 2011).

Şefkat (tersi kayıtsızlık), Bireyin kendisini ve başkalarını sert bir şekilde yargılamaktan ziyade kendisine ve diğerlerine karşı ilgiyle davranma yeteneğini ifade etmektedir. *Paylaşılan insaniyet (tersi, ayrışma)*, Bu boyut, bireylerin başarısızlıklarından dolayı izole edilmesinden ziyade, kusurun insan yaşamının paylaşılan bir yönü olduğu kabul etmelerini ifade etmektedir. *Farkındalık (tersi, geri çekilme)*, kişinin yaşadığı acının veya üzüntünün dramatik yönünü abartmayarak bunun yerine bu acı veya üzüntüyü bir denge içerisinde kontrol altında tutabilme ve kendini bu duruma kaptırmama yeteneğidir.

2.2. Sorumluluk Kişilik Özelliği

Sorumluluk (conscientiousness) kişilik özelliği Türkçe’de öz denetim ve öz disiplin olarak adlandırılmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, bu özelliğe sahip olmayanlara kıyasla titizlik, dürüstlük, düzen, ısrar gibi vasıflara daha belirgin bir biçimde sahiptirler (Church, 1993). Yapılan araştırmalarla bu özelliğe sahip bireylerin, tekil, örgütsel, hiyerarşik ve otonom yapıların tümünde ve giriştikleri bütün işlerde yüksek oranda başarı elde ettikleri ortaya konulmuştur (Zel, 2006). Sorumluluğu yüksek olan çalışanlar hasta olduğu durumlarda bile (presenteeism) sırf işlerini tamamlama arzusu ise bu durumlarını gözden gelip, yine de işlerini tamamlama yolunu seçmektedirler (Yıldız vd., 2017). Aynı zamanda sorumluluk kişilik özelliği bünyesinde hem bir eylemi hem de odaklanmayı barındırmaktadır. Bu sebeple de bu kişilik özelliğinin bireyler üzerinde hem ilerletici hem de engelleyici etkileri bulunmaktadır. Kişilik özelliğinin ilerletici etkileri çalışma azmi ve başarı isteği ile ortaya çıkarken engelleyici etkileri tedbir ve titizlik gibi davranışlarla kendisini göstermektedir (Costa vd., 1991).

2.2. Çalışan Performansı

Örgüte mensup her bir çalışanın sergilediği performans, toplamda bahse konu örgütün iş performansını oluşturmaktadır. İş performansı en genel anlamda iki alt boyuttan oluşmakta bunlar, “bağlamsal performans” ve “görev performansı” olarak adlandırılmaktadır (Jawahar ve Carr, 2007). *Görev Performansı*, çalışanın örgütte bulunma gerekçesi olan, görev olarak tanımlanmış yükümlülüklerini yerine getirmesi amacıyla yaratılan her türlü ürün, hizmet ve fikir şeklinde tanımlanabilir (Jawahar ve Carr, 2007). Bağlamsal performans, örgütsel görev ve sorumlulukların yerine getirilmesine ek olarak, çalışma ortamının sosyal, psikolojik ve organizasyonel durumunu olumlu olarak etkileyen davranışlar şeklinde yapılmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). İşletmeler için özellikle anlamlı olan ve çalışanın örgütüne olan bağlılığının bir ifadesi olan bağlamsal performans çeşitli öncüller sonucunda artabilmekte ya da azalabilmektedir. Algılanan örgütsel destek (Yıldız, 2016), yönetim inovasyonu, iş tatmini (Yıldız ve Dirik, 2017) gibi algı ve tutum değişkenleri ile bağlamsal performans artarken, istismarcı yönetim algısı (Yıldız ve Naki, 2016), örgüte yabancılaşma gibi algı ve tutumlar nedeniyle de azalmaktadır.

3. VERİ VE YÖNTEM

Çalışmada merhamet için 24 ifadeden oluşan ve Neff’in (2003) öz-anlayış modeli esas alınarak Pommier (2011) tarafından geliştirilen *merhamet (self-compassion)* ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Akdeniz ve Deniz (2016) Türkçe’ ye uyarlanmıştır.

Sorumluluk kişilik özelliği için 9 ifadeden oluşan ve John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen *sorumluluk (Conscientiousness) kişilik özelliği* ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Gümüş (2009) tarafından yapılmıştır. Bağlamsal performans için Borman and Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan *bağlamsal (contextual) performans* ölçeği kullanılmıştır. Görev performansı için 4 ifadesi Beffort ve Hatstrup' un (2003) çalışması ve 2 ifadesi de Karakurum (2005) tarafından oluşturulan görev (Task) performansı ölçeği kullanılmıştır. Bağlamsal ve görev performansı ölçeklerinin Türkçe uyarlaması Karakurum (2005) tarafından yapılmıştır. Merhamet ölçeğinin tümü için Cronbach Alfa (α) iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.90$ olarak bulunmuştur. Diğer yandan, sorumluluk kişilik özelliğinin (α) iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.88$, görev performansının $\alpha=.84$, bağlamsal performans ise $\alpha=.70$ olarak bulunmuştur. Genel olarak bu ölçeklerin kabul edilebilir güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Nunnally, 1978).

Araştırma verilerinin analizlerinde IBM SPSS 21.0 paket programı ve Hayes (2013) tarafından IBM SPSS ile uyumlu geliştirilen PROCESS makrosu (makro = bir dizi komut) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov Z testi yapılmıştır ($p>0.05$). Ortak yöntem varyansı olasılığını belirlemek için Harman'ın tek faktör testi yapılmıştır (Harman, 1979). Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla ise Pearson korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki nedensel etki ve aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla da hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Doğrulamalı faktör analizi sonucundaki uyum indeksleri $\chi^2 = 1180.53$; $df = 621$, $\chi^2/df = 1.90$; GFI = 0.89; CFI = 0.92; TLI = 0.91; RMSEA = 0.04; ve SRMR = 0.047. DFA sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, modelin iyi düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir (Hair vd., 2010). Korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, düzenleyici değişken olan merhametin alt boyutu olan şefkat, kayıtsızlık, paylaşılan insanîyet, ayrışma, farkındalık ve geri çekilme boyutları arasında pozitif (reverse/ters boyutlar açısından negatif) ve anlamlı ilişkilerin olduğu gözlenmektedir. Field'e (2009) göre ± 1.0 korelasyon katsayısı düşük; ± 0.30 orta düzeyde; ± 0.50 ise yüksek bir pozitif ilişkiyi temsil etmektedir. Buna göre alt boyutlar arasında orta ve yüksek düzeyde ilişkilerin olduğu söylenebilir. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda tüm merhamet alt boyutlarının ve sorumluluk kişilik özelliğinin görev ve bağlamsal performansını pozitif olarak etkilediği (ters sorular açısından negatif) belirlenmiştir. Bu açıdan direkt ilişkileri gösteren hipotezlerin tamamı desteklenmiştir.

5. SONUÇ

Araştırma sonuçları doğrudan etkiler açısından değerlendirildiğinde, merhamet ve sorumluluk kişilik özelliği değişkenlerinin her ikisi de çalışanın görev ve bağlamsal performansını pozitif olarak etkilemektedir. Bu anlamda işe tedarik ve seçim süreçlerinde insan kaynakları departmanlarının bu sonucu göz önünde bulundurarak işe alımlarda özellikle yüksek performansın öncülü olan sorumluluk kişilik özelliği yüksek çalışanları istihdam etmeleri önemlidir (Robbins ve Judge, 2013). Bununla beraber merhamet düzeyi yüksek çalışanların da istihdam edilmesi ile bu pozitif etki artarak daha yüksek iş çıktılarının ve performansın elde edilmesi mümkün olacaktır. Özellikle sosyal hizmet, sağlık ve eğitim sektörü gibi merhamet son derece önemlidir. Bu nedenle bu sektör çalışanlarının merhamet kapasitesi ölçümlerinin yapılarak gerçekleştirilen işe alım süreçlerinin, daha etkin iş ortamları yaratacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akdeniz, S. ve Deniz, M. E. (2016). Merhamet Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), 50-61.
- Beffort, N. ve Hatstrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research*, 8(1), 17-32.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Church, M. K. (1993). *Investigation and measurement of personality structure in a non-western culture: Relating indigenous Philippine dimensions to the Big Five Model*, Doctoral Dissertation, Washington State University, Washington.
- Costa, P.T., McCrae, R. R. ve Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness; a revision of the Neo personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 12 (9), 887-898.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, 3rd edition. London: SAGE Publications Ltd.
- Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th Ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Harman, H. H. (1979). *Modern factor analysis* (3rd Ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Hayes, A. F. (2013). *PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13*. Retrieved on October 14, 2016, from <http://www.guilford.com/p/hayes3>
- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- John, O. P., Donahue, E. M. ve Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Karakurum, M. Ü. G. E. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization* (Doctoral dissertation, Middle East Technical University).
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85–102.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*, 2. Auflage, New York, NY: McGraw-Hill.
- Pommier, E. A. (2011). The compassion scale. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 72, 1174.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D. ve Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Yıldız, B. (2016). İstismarcı Yönetim Algısı ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Moderator Etkisi, 4. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Adana, 4-5 Kasım, 110-116.
- Yıldız, B. ve Çaki, N. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Kolektif Şükran'ın Moderator Etkisi, 15. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*, İstanbul, 26-28 Mayıs, 241-241.
- Yıldız, H. ve Dirik, D. (2017). Management Innovation to Contextual Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *12th European Conference on Social and Behavioral Sciences*, January 25-28, Catania, Italy, 162-162.
- Yildiz, H., Yıldız, B., Zehir, C., Altındağ, E., Moloğlu, V., & Kitapçı, H. (2017). Impact on presenteeism of the conscientiousness trait: A health sector case study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(3), 399-411.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*, İkinci baskı. Ankara: Nobel Yayınları.