



İş ve İnsan Dergisi

The Journal of Human and Work

Cilt Volume 5 | Sayı Issue 1 | Nisan April 2018





İş ve İnsan Dergisi

The Journal of Human and Work

Cilt Volume: 5	Sayı Issue: 1	Nisan April 2018
-------------------------	------------------------	---------------------------

e-ISSN 2148-967X

<http://dergipark.gov.tr/iid/>

Dergi Yönetimi | *Journal Management*

İş ve İnsan Dergisi *The Journal of Human and Work*

Kurucu ve Sahibi | *Founder and Owner* Doç. Dr. Faruk Şahin

Editörler | *Editors*
Doç. Dr. Faruk Şahin, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
Prof. Dr. Sait Gürbüz, *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*

Yayın Kurulu | *Editorial Board*
Prof. Dr. Harun Uçak, *Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi*
Doç. Dr. Mehmet Kabak, *Gazi Üniversitesi*
Doç. Dr. Fatih Çetin, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*

Danışma Kurulu | *Advisory Board*
Prof. Dr. Abdülkadir Varoğlu, *Başkent Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar, *Türkiye Bilimler Akademisi - TÜBA*
Prof. Dr. Akif Tabak, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*
Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan, *Erciyes Üniversitesi*
Prof. Dr. H. Canan Sümer, *Orta Doğu Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatma Küskü Akdoğan, *İstanbul Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Mahmut Paksoy, *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. H. Nejat Basım, *Başkent Üniversitesi*
Prof. Dr. Robert D. Costigan, *St. John Fisher Business School*
Prof. Dr. Selen Doğan, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*
Prof. Dr. Ünsal Sığırı, *Başkent Üniversitesi*
Doç. Dr. Aykut Göksel, *Gazi Üniversitesi*
Doç. Dr. Harun Şeşen, *Lefke Avrupa Üniversitesi*

Editör Yardımcısı | *Editorial Assistant*
Arş. Gör. Büşra Tuncer, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*

Yönetim Yeri ve Adresi | *Executive Office*
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Fethiye İşletme Fakültesi
48300, Fethiye, Muğla, Türkiye
Tel: +902522115401
Faks: +902522114907

<http://dergipark.gov.tr/iid/>

Dergi Hakkında | About the Journal

İş ve İnsan Dergisi hakemli ve akademik bir dergidir, Nisan ve Ekim ayında olmak üzere yılda iki kez online yayımlanır. Dergi, iş ve insanın söz konusu olduğu örgütsel davranışın her alanında görgül veya kuramsal çalışmaları yayınlamayı amaçlamaktadır. Dergi örgütsel davranış alanında yer alan ve birey, grup ve örgüt düzeyinde her konuyla ilgili çalışmalara yer vermektedir.

Dergi, örgütsel davranış alanında Türkçe ve/veya İngilizce dilinde yazılmış çalışmalara yer vermektedir.

Dergiye gönderilen her makale, önce, editör tarafından ön incelemeye tabi tutulmakta, dergide yayımlanması açısından uygun görüldüğünde, çift kör-hakemlik değerlendirme işlemi için bağımsız iki hakeme gönderilmektedir. İş ve İnsan Dergisi, makalelerin kör hakem değerlendirilmesi sürecini benimsemektedir. Bu süreçte makale yazar/larının ve hakemlerin isimleri birbirlerinden gizlenir. Hakem değerlendirmeleri sonucuna göre makalelerin dergide yayımı konusunda kabul, düzeltme veya ret kararına varılır.

Editör, alınan gönderimlerin özgünlüğü kontrol etmek için çeşitli "intihal kontrol" yazılımları veya programları (iThenticate gibi) kullanabilir. Dergi, intihal konusunda "sıfır tolerans politikasına" sahiptir.

İş ve İnsan Dergisi, tüm içeriğiyle kullanıcıların ve onların kurumlarının kullanımına tamamen karşılıksız olarak hizmet veren açık erişimli bir dergidir.

Derginin listelendiği / tarandığı endeksler

- ULAKBİM TR Dizin Sosyal ve Beşeri Bilimler
- DOAJ Directory of Open Access Journals
- EZB Electronic Journals Library
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
- CrossRef
- The Social Science Research Network (SSRN)
- Index Copernicus (IC)

Dergi hakkında daha ayrıntılı bilgi için lütfen derginin web adresini ziyaret ediniz.

The Journal of Human and Work is an academic and peer-reviewed journal, published online twice a year, in April and October. The journal aims to publish empirical or theoretical studies in all areas of organizational behavior. The journal focuses on topics associated with organizational behavior within and across individual, group and organizational levels of analysis.

The journal accepts manuscripts related to organizational behaviour prepared either in Turkish or English.

All manuscripts submitted to the journal are, first, evaluated by the Editor. Those that meet the minimum criteria are passed on to at least two experts for review. Referees are matched to the paper according to their expertise. This journal employs double blind reviewing, where both the referee and author remain anonymous throughout the process. A final decision to accept or reject the manuscript will be sent to the author along with any recommendations made by the referees.

The editor may check the plagiarism issue with plagiarism prevention tool (i.e., iThenticate) to make sure that the manuscripts are original. The journal have a policy of "Zero Tolerance on the Plagiarism".

The Journal of Human and Work is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution.

The journal is listed / abstracted in

- *TR Index Social Sciences and Humanities*
- *DOAJ Directory of Open Access Journals*
- *EZB Electronic Journals Library*
- *ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences*
- *CrossRef*
- *The Social Science Research Network (SSRN)*
- *Index Copernicus (IC)*

Please visit the journal web page in order to find further information about the journal.

İletişim Bilgileri

Contact Information

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye İşletme Fakültesi
48300, Fethiye, Muğla, Türkiye
Tel : +902522115401 Faks : +902522114907
E-posta : faruksahin@mu.edu.tr (Editör | Editor)
sait.gurbuz@asbu.edu.tr (Editör | Editor)
busratuncer@mu.edu.tr (Editör Yardımcısı | Editorial Assistant)
Web : <http://dergipark.gov.tr/iid/>

İçindekiler | *Table of Contents*

Başlık <i>Title</i>	Sayfa <i>Pages</i>
Yazar/lar <i>Author/s</i>	
İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme (<i>The Effects of Job Insecurity: A Review on Fundamental Approaches and Moderators of Negative Effects</i>)	1-17
Ümran Yüce-Selvi & Nebi Sümer	
Sağlık Çalışanlarında Sessizlik İle İlgili Yapılan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme (<i>An Examination for Studies Related to Silence on Health Personnel</i>)	19-32
Birol Yetim & Gülsün Erigüç	
İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algılaması: Üniversite Hastanesi Örneği (<i>Organizational Justice Perception by Types of Employment: University Hospital Sample</i>)	33-46
Ferda Alper Ay, Özgün Ünal, Mustafa Amarat, & Sümeyye Hekim	
Konaklama İşletmelerinde Dışlanma, İş Gerilimi, Bağlılık İhtiyacı ve İş Performansı İlişkisi: Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü (<i>The Effects of Accommodation Business Employees' Workplace Ostracism, Job Tension, Need for Affiliation on Work Performance: Mediating Role of Leader-Member Exchange</i>)	47-59
Bekir Eşitti	
İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Bildirilerin Seyri: Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma (<i>Progress of Proceedings in The Field of Human Resources Management: A Research on National Management and Organization Congresses</i>)	61-73
Duygu Kızıldağ & Handan Deniz Böyükaslan	
İşyeri Kabalığının Öznel İyi Oluş Haline Etkisi (<i>The Effect of Workplace Incivility on Subjective Well-Being</i>)	75-87
Özlem Küçük & Ayşehan Çakıcı	



Derleme Makalesi

İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme

The Effects of Job Insecurity: A Review on Fundamental Approaches and Moderators of Negative Effects

Ümran Yüce-Selvi^a, Nebi Sümer^{*b}

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
İş güvencesizliği, çalışan
iyilik hali, düzenleyici
değişkenler, tampon etkisi

Tarihler :
Geliş 30 Kasım 2017
Düzeltilme geliş 09 Ocak
2018
Kabul 02 Mart 2018

ÖZ

Mevcut işin gelecekteki devamlılığı ile ilgili duyulan endişe olarak tanımlanan iş güvencesizliği, günümüz çalışma hayatındaki en önemli stres kaynaklarından biridir. Araştırma bulguları işin devamlılığına dair duyulan endişenin çalışanların genel iyilik hali, psikolojik ve fiziksel sağlığı ve iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkisine işaret etmektedir. Bu derleme çalışmasında iş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki etkisinin ötesine geçilerek, söz konusu etkiyi düzenleyen faktörlere odaklanılmış ve bu konudaki çalışmalar sistematik olarak incelenmiştir. Bu kapsamda geçmiş çalışmalar taranmış, ilgili temel kuramlar, modeller ve yaklaşımlar özetlenmiş, demografik ve bireysel özelliklerin, iş ve örgüt ile ilgili etmenlerin ve kültürel değerlerin iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini düzenleyici (moderatör) rolleri irdelenmiştir. Derlenen çalışmalar bir tablo içinde sunulmuş, bulguların doğurguları yorumlanmış ve gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

ARTICLE INFO

Keywords:
Job insecurity, employee
well-being, moderator
variables, buffering effect

Article history:
Received 30 November 2017
Received in revised form 09
January 2018
Accepted 02 March 2018

ABSTRACT

Job insecurity which is widely defined as an overall concern about the continued existence of the job in the future is one of the major stressors in the work life. Past research has documented a number of detrimental effects of perceived job insecurity on employees' well-being, psychological and physical health as well as the organizational outcomes. Above and beyond the investigation of the effect of job insecurity on employees and organizations, current study focuses on the factors moderating the effects of job insecurity and aimed to review the recent studies. For this aim, after briefly summarizing some of the well-known theories, models, and approaches in this area, the moderating effects of demographic characteristics, personal, organizational and job-related factors, and cultural values in the relationship between job insecurity and well-being were reviewed and presented in a table. The implications of the findings were discussed and an agenda for the future research was provided.

^a İletişim Kurulacak Yazar, Arş. Gör., Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
E-mail: umranyuce@gmail.com. ORCID: 0000-0001-7435-7510

^{*b} Prof. Dr., Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye. E-mail: nsumer@metu.edu.tr.
ORCID: 0000-0002-7460-4515

“Hem işsizler hem de işten atılma korkusuyla çalışanlar, gerçekte kendilerinin sorumlu olmadığı (ekonomik ya da politik) bir suçun cezasını işkence altında çeken unutulmuş masum mahkûmlar gibidir. Ne yaşadıkları, ne hissettikleri bilinmez, çılgınlıkları duyulmaz.”

Sümer, Solak, & Harma, 2013, s. 15.

1. GİRİŞ

Küresel düzeyde, 1970’li yıllarda başlayan ve günümüze kadar devam eden ekonomik krizler ve uygulamaya koyulan neo-liberal politikalar, çalışma yaşamında önemli bazı değişim ve dönüşümlere yol açmıştır. Bu değişim ve dönüşümler karşısında örgütler, varlıklarını sürdürebilmek, rekabet güçlerini koruyabilmek ve kar oranlarını yükseltebilmek amacıyla bazı önlemlere başvurmuştur. Küçülmeye gitme, yeniden yapılanma, şirket kapanması, şirket birleşmesi, özelleştirmeler ve istihdamda esneklik politikaları (örn. çalışanlar ile geçici iş sözleşmesi imzalamak, taşeron işyerinde çalışmak), örgütlerin başvurduğu yollardan bazılarıdır. Çalışma yaşamındaki bu değişim ve dönüşümlerin çalışanlar üzerindeki yansımaları ise artan işsizlik oranları; halen bir işte çalışmakta olanlar için ise her yıl daha da artan işi kaybetme korkusu olmuştur (Cooper, Dewe & O’Driscoll, 2001; Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991; Sümer vd., 2013; Sandıkçı, 2009; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Ekim 2017 işgücü istatistikleri raporunda açıklanan resmi işsiz sayısı (3 milyon 287 bin kişi) ve işsizlik oranına (%10,3) bakıldığında, ülkemiz için de işsizliğin ve iş güvencesizliğinin üzerinde önemle durulması gereken bir konu olduğu açıktır.

İşsizlik ve iş güvencesizliği hem nedenleri hem de sonuçları bakımından benzerlik göstermekte, bazen de iç içe geçmektedir. İşsiz kalma korkusu yaşayan çalışanlar, işsizlerin yaşadığına benzer sosyal ve psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Yani sadece işsiz olmak değil, her an işsiz kalabileceğini düşünmek de çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Sandıkçı, 2009). Ancak işsizlik ile karşılaştırıldığında iş güvencesizliği ve etkileri çok daha az araştırılan bir konu olmuştur. Oysa iş güvencesizliği gelecek ile ilgili uzun süreli belirsizlik ve tehdit algısı içermesi bakımından işsizliğe kıyasla daha olumsuz sonuçlar doğurma riski taşımaktadır (Sümer vd., 2013).

Türkçe yazında iş güvencesizliğinin etkileri ile ilgili az sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalar genel olarak iş güvencesizliği algısının çalışanların psikolojik sağlığı (bkz. Dursun & Bayram, 2013) ve bazı örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerine odaklanmıştır (bkz. Karacaoğlu, 2015; Poyraz & Kama, 2008). Özetle, Dursun ve Bayram (2013) iş güvencesizliğinin çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisini araştırmış, algılanan iş güvencesindeki azalmasının çalışanların kaygı düzeyini arttırdığını bulmuştur. Karacaoğlu (2015) iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuş ve iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini orta düzeyde açıklama gücüne sahip olduğunu göstermiştir. Poyraz ve Kama (2008) ise iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmış, iş güvencesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde, iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasında ise olumsuz yönde bir ilişki olduğunu bulmuştur.

İş güvencesizliği Batı ülkelerinde de işsizliğe oranla daha az çalışılmış, ancak son 30 yılda belirli bir birikime ulaşmıştır (De Witte, 2005). İş güvencesizliğinin etkileri konusundaki ilk meta-analizi Sverke vd. (2002) 72 çalışma üzerinde gerçekleştirmiştir. Meta-analiz bulguları, iş güvencesizliği algısının çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını, işe ve örgüte yönelik tutumlarını ve çalıştıkları kurumları ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Sverke vd. (2002)’nin bulguları, görece daha yeni olan ve görece daha geniş bir veri tabanı kullanılarak Cheng ve Chan’ın (2008) meta-analizinde de desteklenmiştir.

İlgili konudaki bu iki temel meta-analiz çalışması ışığında, mevcut çalışmada iş güvencesizliği algısının çalışanların iyilik hali (well-being) üzerindeki etkisi ve bu etkiyi düzenleyen değişkenleri (moderators) kapsayan bir derleme yapılması amaçlanmıştır. İyilik hali, başta psikoloji olmak üzere sosyal bilim alanlarında çok sayıda araştırmacının üzerinde çalıştığı bir konudur ve “bir kişinin yaşam kalitesinin kendi seçtiği ölçütlere göre değerlendirilmesi” (Shin & Jonhson, 1978: 478) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımla temel olarak bu derleme çalışmasında yaşam doyumu, iş doyumu, fiziksel ve psikolojik sağlık değişkenleri, iyilik halinin göstergeleri olarak kabul edilmiş, söz konusu değişkenleri bağımlı değişken olarak ele alan çalışmalar incelenip, mevcut derleme kapsamına alınmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş güvencesizliği Olgusu

İş güvencesizliği iş yaşamındaki en önemli stres kaynaklarından birisi olarak değerlendirilmekte (Ashford, Lee & Bobko, 1989; De Witte, 1999; Hartley vd., 1991) ve yaygın olarak işin gelecekteki devamlılığı ile ilgili duyulan endişe (Sverke vd., 2002) olarak tanımlanmaktadır. Ancak ilgili yazın incelendiğinde iş güvencesizliğinin çok farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Temel olarak iş güvencesizliğinin tanımlanmasında öznel (algılanan) ve nesnel (objektif) iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere üç yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Nesnel iş güvencesizliği, işgücü piyasasının ve bireyin çalışma koşullarının özelliklerinden kaynaklanan nesnel bir durumu yansıtmaktadır. Yüksek işsizlik oranları, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam, şirketlerin küçülmeye gitmesi, çalışanlar ile yapılan geçici iş sözleşmeleri, iş piyasasının daralması veya başka nedenlerle işten çıkarmaların artması gibi durumlar nesnel iş güvencesizliğini arttıran etmenler olarak düşünülebilir (Sümer vd., 2013). Öznel iş güvencesizliği ise, bireyin işini kaybetme korkusu neticesinde yaşadığı kaygıyı yansıtan öznel bir değerlendirmedir ve kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir. Aynı nesnel durum karşısında iki farklı çalışanın risk algısı ve dolayısıyla da hissettiği korku ve panik farklı olabilir (Sümer vd., 2013). İş güvencesizliğinin tanımlanmasında kullanılan nesnel/öznel yaklaşımı, iş güvencesizliğinin sadece sigortasız ve güvencesiz çalışmak gibi nesnel bir değerlendirme ile sınırlandırılmayacağını, aynı zamanda çalışanların bireysel özellikleri veya diğer özelliklerden kaynaklanabilecek algı farklılıkları da içerdiğini göstermesi açısından önemlidir.

Bilişsel/duygusal iş güvencesizliği yaklaşımı, iş güvencesizliğinin bilişsel ve duygusal öğelerine dikkat çekmektedir. Bu yaklaşıma göre, işini kaybetme olasılığı iş güvencesizliğinin bilişsel ögesine işaret ederken, hissedilen iş kaybı korkusu iş güvencesizliğinin duygusal ögesini açıklamaktadır (Borg & Elizur, 1992). Diğer yandan, nicel iş güvencesizliği, çalışanın işinin gelecekteki varlığı ile ilgili kaygısını anlatmak için kullanılırken, nitel iş güvencesizliği çalışanın değer yüklediği bazı iş özelliklerinin (örn. gelir, kariyer fırsatları, sosyal çevre) kaybedileceği endişesini ifade etmektedir (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999).

2.2. İş Güvencesizliğinin Çalışan Üzerindeki Etkilerini Düzenleyen Değişkenler

Bulgular için devamlılığına dair algılanan tehdidin farklı kişileri farklı şekillerde etkilediğini göstermiştir (örn. Cheng & Chan, 2008; Sverke vd., 2002). Bu bulgular ile bağlantılı olarak, son yıllarda araştırma ilgisi iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini araştırmanın ötesine geçerek, bu etkiyi düzenleyen faktörleri anlamaya kaymıştır (Cheng & Chan, 2008; Stiglbauer, Selenko, Batinic & Jodlbauer, 2012). Bu bağlamda mevcut çalışma, iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini düzenleyen değişkenler konusunda bir derleme sunmayı amaçlamıştır.

Geleneksel olarak, iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri stres kuramı (Lazarus & Folkman, 1984) çerçevesinde ele alınmıştır. Bu kuram temel olarak stres-gerginlik (strain) ilişkisinde bilişsel değerlendirme süreçlerinin önemini vurgular. Stres kuramı, birincil ve ikincil değerlendirme olmak üzere iki bilişsel değerlendirme aşaması tanımlar. Birey birincil değerlendirmede yüzleştiği durumun stresli olup olmadığını ve bir tehdit içerip içermediğini değerlendirir; ikincil değerlendirmede ise, stres yaratan durum ya da mevcut tehdit ile başa çıkmasını sağlayabilecek başa çıkma seçeneklerini (örn. durumu değiştirmek, durumu kabul etmek veya kaçmak) gözden geçirir. İki aşamadan oluşan bu değerlendirme süreci sonucunda birey mevcut kaynaklarının hissedilen stres ile başa çıkabilmek için gerekli olan çaba ile örtüşmediğine karar verirse stres derinleşir, gerginlik artar ve dolayısıyla da iyilik hali hasar görür (Lazarus & Folkman, 1984).

Mevcut işin gelecekteki devamlılığına ilişkin tehdit olarak tanımlanan iş güvencesizliği, birincil değerlendirmede bir stres ya da tehdit faktörü olarak değerlendirilebileceği için çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki yaratacağı varsayılabilir. Ancak ikincil değerlendirme süreci sırasında çalışanlar tarafından göz önüne alınan bazı kişisel ve durumsal faktörler, kişilerin bu stres kaynağı ile nasıl başa çıkacağını etkileyebilir, dolayısıyla da iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletebilir ya da güçlendirebilir (Lazarus & Folkman, 1984). İş güvencesizliği yazınında bu noktadan hareket eden çalışmalar, bazı demografik özelliklerin ve diğer bireysel faktörlerin, iş ve örgüt ile ilgili etmenlerin ve bireyin içinde bulunduğu kültürün, iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki etkisini şekillendirebileceğini öne sürmüştür.

2.3. Demografik Özelliklerin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

İş güvencesizliğinin çalışanları nasıl etkilediği konusunda, demografik faktörlerin düzenleyici rolü,

yazında kayda değer sayıda araştırmanın konusu olmuştur (bkz. Cheng & Chan, 2008; De Witte, 1999; Mauno, Ruokolainen & Kinnunen, 2013; Sverke vd., 2002). Bu konudaki araştırmalar yaş, çalışma süresi, cinsiyet ve mesleki statü değişkenlerinin düzenleyici rolüne odaklanmış, bulgular genel olarak farklı çalışan gruplarının iş güvencesizliği algısından farklı şekilde etkilenebileceği savını desteklemiştir.

Cheng ve Chan (2008), bireysel çalışmaların sonuçlarını derledikleri meta-analiz çalışmasında, sağlık ile ilgili sonuçlar bakımından iş güvencesizliğinin yaşlıları ve daha uzun zamandır çalışanları, gençlere ve kısa süredir çalışanlara göre daha olumsuz etkilediğini göstermiştir. Genç yaşın iş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisine karşı tampon görevi gördüğünü bulan Mauno vd. (2013) de Cheng ve Chan'ın (2008) yaş ile ilgili bulgularını desteklemiştir. Yaşça büyük olan çalışanların gençlere göre mevcut işlerine daha fazla bağımlı olabileceği düşünüldüğünde (Cheng & Chan, 2008), yaş ile ilgili bu bulguların işlerine yüksek düzeyde bağımlı olan kişilerin iş güvencesizliği algısından daha fazla zarar göreceğini ileri süren işe bağımlı olma perspektifini (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) desteklediği savunulabilir. Diğer yandan, genç yaşın iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azalttığına ilişkin bulgular tutarlı değildir. Bazı araştırmalarda bu bulgunun desteklenmemiş olması (bkz. De Witte, 1999), yaşın bu ilişkideki düzenleyici rolü konusunda kesin bir sonuca varmayı zorlaştırmaktadır. Ancak, iş güvencesizliği yaşayan gençlerin, daha yaşlılara oranla, gelecekte istihdam edilebileceklerine ilişkin beklentilerinin daha yüksek olacağından görece daha az stres yaşamaları beklenebilir.

İş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki etkilerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini araştıran çalışmalarda çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. De Witte (1999) yaptığı derlemede, kadınlarda iş güvencesizliği algısı ile psikolojik sağlık değişkenleri arasında ilişkili bulamazken, erkeklerde iş güvencesizliği algısının sıkıntı (distress) ile olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu bulmuştur. De Witte, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki bu farkı açıklamak için De Witte, De Goede ve Maassen'in (1988) rol kuramından yararlanmış, kadınların alternatif rollerinin onları iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerine karşı koruduğunu vurgulamıştır. Diğer yandan, Cheng ve Chan'ın (2008) meta-analiz çalışması bulguları, cinsiyetin iş güvencesizliği ile çalışan iyilik hali arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü desteklememiş ve iş güvencesizliği algısının çeşitli değişkenler üzerindeki etkisinin cinsiyete bağlı olarak değişmediğini göstermiştir. Bu sonuç

ışığında araştırmacılar De Witte (1999)'den farklı olarak iş güvencesizliğinin hem kadınlar hem de erkekler için eşit derecede stresli olduğu sonucuna varmıştır.

Diğer çalışmalar, farklı mesleki statüde (mavi/beyaz yaka) çalışan kişilerin iş güvencesizliği algısından farklı şekillerde etkilenip etkilenmediğini araştırmış, ancak anlamlı bir iş güvencesizliği algısı ve mesleki statü etkileşimi bulamamıştır (bkz. De Witte, 1999; Sverke vd., 2002). Diğer bir deyişle, geçmiş bulgular iş güvencesizliği algısının olumsuz etkilerinin çalışanların mesleki statüsünün bir fonksiyonu olarak değişmediğine işaret etmektedir. Özet olarak, yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statünün iş güvencesizliğinin etkilerini şekillendirmesi konusundaki çelişkili bulgular, demografik faktörlerin iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkileri konusundaki düzenleyici rolleri ile ilgili bir sonuca varmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, demografik faktörlerin iş güvencesizliğinin etkilerini nasıl şekillendirdiğini tam manasıyla anlayabilmek için ek araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

2.4. Bireysel Özelliklerinin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

İlgili yazında iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini araştıran bazı çalışmaların, çalışanların bireysel özelliklerinin düzenleyici etkisine odaklandığı görülmektedir. Bu kapsamda, kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri, araştırmacıların üzerinde durduğu temel değişkenlerdir.

2.5. Kişiliğin Düzenleyici Rolü

Kişilik, hem stres değerlendirmesini etkileyen hem de stres ile başa çıkma stratejilerini belirleyen önemli bir faktördür (Lazarus & Folkman, 1984). Araştırmacılar farklı kişilik özelliklerinin, insanların tehdit içeren bir durumu nasıl değerlendirdiğini ve bu durumu nasıl ele aldığını etkileyebileceğini göstermiştir (bkz. Naswall, Sverke & Hellgren, 2005). Naswall vd. (2005) olumlu duygulanım (olumlu bir bakış açısına sahip olmak ve sosyallik Judge, Thoresen, Pucik & Welbourne, 1999), olumsuz duygulanım (kendinin, başkalarının ve dünyanın olumsuz yönlerine odaklanmak Watson & Clark, 1984) ve dış kontrol odağının (gelişen olaylar üzerinde bireyin çok fazla kontrolünün olmadığı algısı, Naswall vd., 2005) iş güvencesizliği algısının etkilerini düzenleyen temel değişkenler olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda, düşük olumsuz duygulanım, yüksek olumlu duygulanım ve düşük dış kontrol odağına sahip olmanın iş güvencesizliği algısının çalışan iyilik hali üzerindeki olumsuz etkisini hafifleteceğini

iddia etmiştir. Bulgular dış kontrol odağının düzenleyici rolünü desteklemiş, yüksek iş güvencesizliği durumunda, yüksek dış kontrol odağına sahip çalışanların düşük dış kontrol odağına sahip olanlara göre iş güvencesizliğine daha olumsuz tepki verdiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, kontrol odağının çalışanların iş güvencesizliği algısına verdikleri tepkilerini etkileyen önemli bir faktör olabileceğini göstermekle birlikte yüksek dış kontrol odağına sahip çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla yardıma ihtiyaç duyabileceğine işaret etmektedir (Naswall vd., 2005).

Naswall vd. (2005) olumlu ve olumsuz duygulanımın düzenleyici etkisine destek bulamasa da Mak ve Mueller (2000) olumsuz duygulanımın iş güvencesizliği ve çalışan iyilik hali arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici olduğunu bulmuş, olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla mağduriyet yaşadığını göstermiştir. Bu bulgu, başta olumsuz duygulanım olmak üzere bazı kişilik özelliklerinin çalışanları strese daha duyarlı hale getireceği ve bu tür kişilik özelliklerine sahip çalışanların stres altında daha fazla sıkıntı yaşayacağına işaret etmektedir (McCrae & Costa, 1987; Watson & Clark, 1984). Sonuç olarak, mevcut bulgular kişilik özelliklerinin iş güvencesizliğine verilen tepkileri farklılaştırabileceğini ortaya koymakta ve henüz araştırılmamış diğer kişilik özelliklerinin etkisinin araştırılmasının gerekliliğini göstermektedir.

2.6. Düzenleme Odağının Düzenleyici Rolü

Düzenleme odağı kuramı (DOK, Higgins, 1997) zevke yaklaşmak ve acıyı önlemek (yaklaşma-kaçınma motivasyonu) için kullanılan iki bireysel düzenleme stratejisi tanımlar. Gelişme odağı (promotion focus) yaklaşma motivasyonuna dayalı olarak gelişme, ilerleme, açılım, yükselme amaç ve ihtiyaçlarıyla ilişkiyken, korunma odağı (prevention focus) kaçınma motivasyonuna dayalı olarak savunma, güvenlik, emniyette olma amaç ve gereksinimleri ile ilişkilidir. Araştırmalar, korunma odağı ve iş güvenliğine sahip olma arzusu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir (Sassenberg & Scholl, 2013). Bu bulgu kronik korunma odaklı çalışanların iş güvencesizliğine nasıl tepki vereceği sorusunu akla getirmiştir. Bu soruya odaklanan Öztürk, Karagonlar & Emirza (2016), korunma odaklılığın iş güvencesizliği ve çalışan iyilik hali ilişkisinde anlamlı bir düzenleyici faktör olup olmadığını araştırmıştır. Bulgular beklendiği gibi korunma odaklı çalışanların iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkilendiğini göstermiş ve kronik korunma odaklı bireylerin iş güvencesizliği durumunda daha fazla duygusal

tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Düzenleme odağının düzenleyici rolüne ilişkin bu bulgu iş güvencesizliğinin etkileri konusunda çalışanın bireysel özelliklerinin önemine bir kez daha dikkat çekmektedir.

2.7. Başa Çıkma Stratejilerinin Düzenleyici Rolü

İş güvencesizliğinin etkileri konusunda, bireysel özelliklerin önemini dikkate alan diğer araştırmalar bireyin yararlandığı başa çıkma kaynaklarının önemi üzerinde durmuştur. Başa çıkma kaynağı, karşılaşılan olumsuz bir durum ile başa çıkabilmek için uygun psikolojik koşulların oluşmasını sağlayan çeşitli strateji ve araçlar olarak tanımlanmaktadır (Osipow & Spokane, 1987; Parkes, 1994). Mevcut başa çıkma kaynaklarının değerlendirilmesi, Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres ile başa çıkma modelinin önemli bir unsurudur. Model stres faktörünün yoğunluğu ve mevcut başa çıkma kaynaklarının değerlendirilmesi arasındaki etkileşimin, bireyin stres ile nasıl mücadele edeceğini belirlediğini öne sürmektedir.

İlgili yazında, kişisel bakım (self-care, Mak & Mueller, 2000), iyimserlik (Cheng, Mauno, & Lee, 2014a), sosyal destek (Lim, 1996; Dekker & Schaufeli, 1995), mevcut durumun değiştirilmesi (stresli bir durumun kişinin isteklerini karşılayacak şekilde değiştirilmesi), uzlaşma (kişinin isteklerinin mevcut duruma uyacak şekilde düzenlenmesi), değer düşürme (algı ve istek arasındaki tutarsızlığın önemini düşürülmesi), semptomların azaltılması (iyilik hali algısının artırılması/ daha iyi hissetme) gibi doğrudan başa çıkma stratejileri (bkz. Cheng vd., 2014b) ve kaçınma (dikkatin mevcut durumdan başka yöne çevrilmesi, bkz. Cheng vd., 2014b; Mantler, Matejcek, Matheson & Anisman, 2005), iş güvencesizliği ile iyilik hali arasındaki ilişkiyi düzenleme potansiyeli olan başa çıkma stratejileri olarak öne sürülmüştür. Bulgular kişisel bakımın anlamlı bir düzenleyici faktör olduğunu göstermiş, kişisel bakım düzeyi düşük olan çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla fiziksel gerginlik yaşadığını ortaya koymuştur. İyimserliğin söz konusu ilişkide anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüş, sosyal desteğin rolüne ilişkin olarak ise çelişkili bulgulara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalar yüksek düzeylerde iş arkadaşı, aile ve arkadaş desteğine sahip olan çalışanların iş güvencesizliğinden daha az etkilendiğini bulurken (bkz. Lim, 1996), diğerleri sosyal desteğin iş güvencesizliğinin etkilerine karşı etkili bir tampon oluşturmadığını göstermiştir (bkz. Hellgren & Chirumbolo, 2003; Mak & Mueller, 2000; Van den Tooren & de Jong, 2014). Diğer çalışmalar iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek için mevcut durumun değiştirilmesi, uzlaşma, değer düşürme ve semptomların azaltılması gibi doğrudan başa çıkma

stratejileri kullanan çalışanların iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinden daha az etkilendiğini (Cheng vd., 2014b), kaçınma stratejisine başvuran çalışanların ise iş güvencesizliğinden daha fazla etkilendiği bulmuştur (Cheng vd., 2014b; Mantler vd., 2005).

Tüm bu bulgular bir arada düşünüldüğünde, bireysel özelliklerin çalışanların işlerinin devamlılığına dair algıladıkları tehdit karşısındaki tepkilerini şekillendirebileceği görülmektedir. Ancak bu konuya odaklanan çalışmaların sınırlı sayıda olması ve mevcut çalışmaların çelişkili bulgular doğurması, bu konuda ek çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Gelecek araştırmaların bir taraftan yazındaki çelişkili bulguları anlamaya çalışması, diğer taraftan da henüz incelemeyen olası diğer bireysel faktörlerin (örn. beş faktör kişilik özellikleri, mizaç, duyu işleme hassasiyeti) düzenleyici rolünü irdelemesi önerilebilir.

2.8. İş ve Örgüt ile İlgili Faktörlerin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

Geçmiş araştırmacılar çalışanların bireysel özelliklerin ötesinde, iş ve örgüt ile ilgili bazı faktörlerin de iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini düzenleyebileceğini öne sürmüştür. Bu kapsamda, işe bağlılık, işe katılım, iş kontrolü, algılanan istihdam edilebilirlik ve iş özerkliği üzerinde durulan değişkenler olmuştur.

2.9. İşe Bağlılık ve İşe Katılımın Düzenleyici Rolü

Hobfoll'un (1989) kaynakların korunması kuramına göre, bireyin iyilik hali, sahip olunan kaynakların korunmasına ve devamlılığına bağlıdır. Kurama göre mevcut kaynaklar kaybedildiğinde ya da buna dair bir tehdit algılandığında stres oluşur ve birey zarar görür. İş güvencesizliği durumunda, istikrarlı istihdam ve ona bağlı olan bazı değerli iş özellikleri tehdit altında algılandığı için çalışanların iyilik halinin zarar görmesi beklenen bir durumdur (Hobfoll, 1989). Hatta bazı araştırmacılar (örn. Selenko & Batinic, 2012) iş güvencesizliği ile iyilik hali arasındaki olumsuz ilişkinin tamamıyla kaynak kaybı tehdidi ile açıklanabileceğini ileri sürmüştür. Ancak bu noktada, iki önemli soru ortaya çıkmaktadır: Neden bazı çalışanlar iş güvencesizliğini bir kaynak kaybı tehdidi olarak algılamakta, diğerleri algılamaz ve neden bazı çalışanlar iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkilenir?

Bu sorulara odaklanan bazı araştırmacılar, işe bağlılığın (birey için sağladığı kaynaklardan

dolayı işe duyulan ihtiyaç, Richter, Naswall, Bernhard-Oettel & Sverke, 2014) bu konudaki rolüne vurgu yaparak sadece işe ve işin sağladığı kaynaklara önem veren çalışanların iş güvencesizliğinden olumsuz etkileneceğini iddia etmektedir. İşe bağlılık bakış açısına (bkz. Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, 2010) göre bireyler işlerini korumaya ve değerli iş özelliklerini sürdürmeye ne kadar çok önem verirse iş güvencesizliği algısından o kadar fazla olumsuz etkilenir (Ashford vd., 1989; Sverke vd., 2002). Richter vd. (2014) işe bağlılığın iş güvencesizliği (nicel ve nitel) ve çalışan iyilik hali ilişkisindeki düzenleyici rolünü araştırarak bu varsayımı görgül olarak incelemiştir. Çalışmada işe bağlılık, finansal işe bağlılık (öznel finansal bağlılık ve hane halkı gelirine göreceli katkı) ve psikolojik işe bağlılık (işe katılım) olarak iki farklı şekilde tanımlanmıştır. Araştırmacılar, kaynakların korunması kuramı (Hobfoll, 1989) ve işe bağlılık bakış açısına (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, 2010) dayanarak çalışanların iş güvencesizliğinden ne düzeyde etkileneceğinin bu kişilerin işin sağladığı kaynakların korunmasına ne kadar önem verdiğine bağlı olarak değiştiğini öne sürmüştür. Bulgular, finansal ve psikolojik işe bağlılığın nicel ve nitel iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediğini göstermiştir. Ancak işe bağlılığın düzenleyici etkisi beklenenin tersi yönde bulunmuştur: Öznel işe bağlılığı ve işe katılımı daha yüksek olan çalışanlar ile hane halkı gelirinin ana sağlayıcısı olan çalışanların iş güvencesizliğinden daha az etkilendiği görülmüştür. Araştırmacılar bu beklenmedik bulguları işe bağlılığın iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini mutlaka kötüleştirmeyeceğini, aksine çalışanların işlerine olan bağlılıklarını iş güvencesizliği algısı ile başa çıkabilmek için bir yol olarak kullanabileceğini vurgulayarak açıklamıştır.

İşe katılımın iş güvencesizliğinin olumsuz etkileri ile başa çıkma konusundaki kritik rolü diğer araştırmalar tarafından da desteklenmiştir. Stiglbauer vd. (2012) iş güvencesizliği ve iyilik hali arasındaki olumsuz ilişkinin, yüksek iş katılımı bildiren çalışanlar arasında nispeten zayıf olduğunu göstermiştir. Daha sonraki bir çalışmada, Stiglbauer ve Batinic (2015) iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek için kullanılan stratejilerin etkililiğinin çalışanların işe katılım seviyesine bağlı olarak değiştiğini öne sürerek iş katılımının iş güvencesizliği konusundaki kritik rolüne vurgu yapmıştır. Bu çalışmada araştırmacılar, proaktif başa çıkma stratejisi (potansiyel stresli olay meydana gelmeden önce önlem almak, Stiglbauer & Batinic, 2015: 266) kullanmanın çalışanları iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinden koruyabileceğini, ancak bu durumunun sadece işe katılımı yüksek olan çalışanlar için geçerli olacağını

öne sürmüştür. Bulgular araştırmacıların beklentilerini desteklemiş, proaktif başa çıkma stratejisi kullanmanın işe katılımı yüksek olan çalışanlar arasında olumsuz iş güvencesizliği ve iyilik hali ilişkisini hafiflettiğini; buna karşın işe katılımı düşük olan çalışanlar arasında bu ilişkiyi güçlendirdiğini ortaya çıkarmıştır.

Sonuç olarak, yukarıda bahsedilen araştırmaların bulguları, işin ve değerli iş özelliklerinin kaybedilmesine dair algılanan tehdidin çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göstermekte, ancak işe bağlılık ve işe katılım gibi iş ile ilgili bazı faktörlerin çalışanları iş kaybı tehdidinin olumsuz etkilerinden koruyabileceğini ortaya koymaktadır.

2.10. İş Kontrolü, İş Özerkliği ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkenlerinin Düzenleyici Rolü.

Batı yazınında iş kontrolü (job control), iş özerkliği (job autonomy) ve algılanan istihdam edilebilirlik (perceived employability) birer iş kaynağı olarak değerlendirilmiş ve bu kaynakların iş güvencesizliğinin etkilerini düzenleme rolleri iş talep-kontrol (Karasek, 1979) ve iş talep-kaynak (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007) modelleri çerçevesinde incelenmiştir.

İş talep-kontrol modeli (Karasek, 1979) iş güvencesizliği ve çalışan iyilik hali ilişkisini açıklayan en etkili modellerden birisidir (Häusser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt, 2010; Schreurs, Van Emmerik, Notelaers & De Witte, 2010). Bu modelde iş talebi ve iş kontrolü olmak üzere çalışma ortamının iki boyutu üzerinde durulur. İş talebi, iş yükü ve zaman baskısı gibi, çalışma ortamında stres yaratan faktörler olarak, iş kontrolü ise çalışanların iş günü boyunca görevlerini ve davranışlarını kontrol edebilme potansiyeli olarak tanımlanır (Karasek, 1979). Temel olarak iş taleplerinin gerilimi ve stresi arttırdığı, iş kontrolünün ise iş taleplerinin çalışan üzerindeki olumsuz etkisini hafiflettiği savunulur.

Bu modeli temel alan bazı çalışmalar, iş güvencesizliğinin etkileri konusunda iş kontrolünün düzenleyici etkisine odaklanmıştır. Bulgular genel olarak iş talep-kontrol modelini desteklemiş, yüksek düzeyde iş kontrolüne sahip olduğunu düşünmenin iş güvencesizliğinin olumsuz etkisini hafiflettiğini göstermiştir (bkz. Schreurs vd., 2010). Bu bulgu boylamsal çalışmalar tarafından da desteklenmiş, yüksek iş kontrolüne sahip olmanın iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini uzun vadede de hafiflettiği bulunmuştur (bkz. Cheng vd., 2014a). Buna karşın, algılanan

işyeri kontrolünün (“işyerindeki olumsuz olaylardan kendini koruyabilme becerisi”) düşük olduğu durumda, iş güvencesizliğinin sağlık problemleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir (Barling & Kelloway, 1996: 253).

Özetle, yukarıda sunulan bulgular iş kontrolünün çalışanların iş güvencesizliğinden nasıl ve ne oranda etkileneceğini göstermekte ve çalışanların algıladıkları iş kontrolünü yükseltmenin iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerine karşı görece koruyucu olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu noktada üzerinde düşünülmesi gereken bir konu iş kontrolünün bütün örgütsel stres-gerginlik ilişkisini açıklama konusunda tek başına yeterli olup olmadığıdır. İş talep-kontrol modelinin eleştirildiği nokta tam olarak burasıdır. Eleştiriler iş talep-kontrol modeli tarafından vurgulanan sınırlı sayıdaki değişkenin (iş kontrolü, iş yükü, zaman baskısı) örgütlerin karmaşık doğasını açıklama konusunda yetersiz kalacağını ileri sürmekte, çalışma hayatındaki stres-gerginlik ilişkisini daha iyi anlayabilmek için diğer iş kaynaklarının ve iş taleplerinin etkilerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamaktadır (bkz. Bakker & Demerouti, 2007).

İş talep-kaynak modeli (Demerouti vd., 2001; Bakker & Demerouti, 2007), iş kontrolü dışında kalan iş kaynaklarının (örn. amir ya da iş arkadaşı desteği, rol netliği, performans geribildirimi) ve iş yükü ve zaman baskısı dışında kalan iş taleplerinin (örn. iş güvencesizliği, yüksek iş baskısı, kötü fiziksel çevre koşulları, duygusal talepler) örgütsel stres-gerginlik ilişkisindeki olası etkilerine odaklanarak iş talep-kontrol modelinin kapsamını genişletmiştir (Bakker & Demerouti, 2007). Bu modelde iş talepleri, çalışanların sorunlu olarak değerlendirdiği ve dolayısıyla bazı fizyolojik ve/veya psikolojik sorunlarla ilişkili olduğu düşünülen iş boyutları olarak tanımlanır. İş kaynakları ise iş hedeflerini gerçekleştirme için kolaylaştıran, iş talepleri ile ilişkili maliyetleri düşüren, çalışanları kişisel büyüme, öğrenme ve geliştirme için motive eden iş boyutları olarak tanımlanmaktadır (Baker & Demerouti, 2007). İş talep-kaynak modelinin temel varsayımı (iş kaynak-kontrol modelinde olduğu gibi) mevcut iş kaynaklarının iş taleplerinin çalışan üzerindeki etkisini azalttığıdır.

İş güvencesizliği durumunda, iş özerkliği ve algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini hafifletebilecek kritik iş kaynakları olarak düşünülmüştür. Van den Tooren ve de Jong (2014) iş özerkliğinin iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisini yatıştırdığını bularak iş özerkliğinin iş güvencesizliği karşısındaki tampon rolünü

desteklemiştir. Ancak araştırmalar algılanan istihdam edilebilirliğin (bireyin yeni bir iş bulabilme olanağına ilişkin algısı, Berntson & Marklund, 2007: 281) düzenleyici rolü ile ilgili bazı çelişkili bulgular doğurmuştur. Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro ve De Witte (2009) algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliğinin yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisini hafiflettiğini bulmuştur. Ancak Fatimah, Noraishah, Nasir ve Khairuddin (2012) algılanan istihdam edilebilirlik ile yakından ilişkili olan istihdam güvenliğinin (employment security), iş güvencesizliği ve iyilik hali arasındaki ilişkisinde anlamlı bir düzenleyici değişken olduğunu gösterememiştir.

Toparlamak gerekirse, yukarıda sunulan araştırma bulguları, iş talep-kontrol ve iş talep-kaynak modellerinin iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini açıklamak için kullanılabilmesini göstermekte ve bazı iş kaynaklarının (iş kontrolü, iş özerkliği ve algılanan istihdam edilebilirlik) iş güvencesizliğinin etkilerini şekillendirebileceğine kanıt sunmaktadır. Bu bulgular algılanan iş güvencesizliğin yol açtığı etkileri ve bu etki düzeyinde gözlenen bireysel farklılıkları anlama konusunda değerli bilgiler sunmaktadır.

2.11. Kültürel Değerlerin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

İş güvencesizliğinin çalışanın iyilik hali üzerindeki etkisini inceleyen bazı araştırmalar bu etkinin daha iyi anlaşılabilmesi için kültürel farklılıklara ve kültürel değerlerinin etkisine odaklanmak gerektiğini vurgulamıştır. Bu anlamda araştırmacıların üzerinde durduğu kültürel değerler toplulukçuluk ve gelenekçiliklerdir.

Probst ve Lawler (2006), bireycilere oranla, toplulukçu kültürlerde çalışanların iyi çalışma koşullarına sahip olmaya ve güvenceli bir işte çalışmaya daha fazla önem verdiğini (Hofstede, 1980; Gomez, 2003; Oyserman, Coon & Kimmelmeiser, 2000; Schwartz & Bardi, 2001) dikkate alarak iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkileneceğini öne sürmüştür. Bireysel ve ulusal düzeyde yapılan analizlerin sonuçları araştırmacıların bu beklentilerini doğrulamış, nispeten toplulukçu olan kişi ve ülkelerin (örn. Çin) bireyci olan kişi ve ülkelere (örn. ABD) oranla iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkilendiğini göstermiştir. Bir diğer kültürel değer olan gelenekçiliğin etkisini inceleyen Wang, Lu & Lu (2014) ise gelenekçiliğin belirsiz iş ortamına karşı bireylerin duyarlılığını arttırabileceğini dikkate alarak geleneksel değerlere daha fazla önem veren çalışanların iş güvencesizliğine daha olumsuz tepki vereceğini öne sürmüştür. Bulgular daha gelenekçi

olan çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla sağlık problemi yaşadığını göstererek araştırmacıların beklentisini desteklemiştir. Bu iki araştırma bir arada düşünüldüğünde, toplulukçuluk ve gelenekçiliğin iş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini arttırdığı söylenebilir. Ayrıca araştırılan kültürel değerlerin düzenleyici rollerine ilişkin anlamlı bulgular farklı kültürel değerlerin de (örn. güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, kısa/uzun vadeli yönelim) iş güvencesizliğine verilen tepkileri etkileyebileceğinin sinyalinin vermektedir.

Sonuç olarak, yukarıda bahsedilen çalışma doğurguları, farklı bireylerin iş güvencesizliğinden farklı şekillerde etkilendiğini göstermektedir. Mevcut derleme çalışması bu farklılığa etki eden faktörlerden bazılarının yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statü gibi demografik faktörler; kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri gibi bireysel özellikler; iş bağımlılığı, işe katılım, iş kontrolü, iş özerkliği, algılanan istihdam edilebilirlik gibi iş ve örgüt ile ilgili bazı faktörler ile toplulukçuluk ve gelenekçilik gibi kültürel faktörler olduğunu ortaya koymaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Yazın Araştırması ve Dahil Edilme Kriterleri

Bu derleme çalışmasında, iş güvencesizliği ile ilgili öncü makalelere ek olarak, iş güvencesizliği ve iyilik hali ilişkisindeki düzenleyici faktörleri araştıran çalışmalar bir araya getirilmiştir. Makale taraması Scopus veri tabanı (www.scopus.com) kullanılarak yapılmıştır. Taramada kullanılan anahtar kelimeler, Türkçe ve İngilizce olarak, iş güvencesizliği (job insecurity), iş güvencesi (job security), iyilik hali (well-being), başa çıkma (coping with), tamponlama (buffering) ve düzenleyici değişkendir (moderator). Makale taraması, Türkçe, İngilizce dilleri ve psikoloji alanı ile sınırlandırılmış, diğer taraftan makale yılı sınırlandırılması yapılmamıştır. Bu dahil edilme ölçütleri sonucunda bulunan makaleler incelenmiş, iş güvencesizliğini bağımsız değişken ve iyilik halini bağımlı değişken olarak alan çalışmalar mevcut derleme kapsamına alınmıştır. İyilik hali bağımlı değişkeni taramasında karşılaşılan, yaşam doyumu, iş doyumu, fiziksel ve psikolojik sağlık değişkenlerini bağımlı değişken olarak alan makaleler de bu derlemeye dahil edilmiştir. Sonuç olarak, bahsedilen ölçütlere uygun olarak saptanan ve bu derleme kapsamında değerlendirilen 23 çalışma Tablo 1'de örneklem özellikleri, ele alınan bağımlı değişkenler, düzenleyici değişkenler ve temel bulguları dikkate alınarak özetlenmiştir.

Tablo 1: Derleme Çalışmasında Yer Alan Makalelerin Temel Özellikleri ve Bulguları

Makale	Örneklem	Bağımlı Değişken(ler)	Düzenleyici(ler)	Önemli Bulgu(lar)
Barling ve Kelloway (1996)	187 Güney Afrikalı altın madencisi.	Psikosomatik semptomlar, Olumsuz ruh hali (negative mood), Kan basıncı.	İşyeri kontrolü.	İş güvencesizliği, düşük olarak algılanan işyeri kontrolü durumunda, psikosomatik belirti ve kan basıncı ile olumlu yönde ilişkiliyken, yüksek işyeri kontrolü durumunda, bu değişkenler ile ilişkili bulunamamıştır.
Cheng ve Chan (2008)	133 çalışmanın sonuçlarının derlendiği meta-analiz çalışması.	İş ile ilgili sonuçlar, Sağlık ile ilgili sonuçlar.	Demografik faktörler: Görev süresi, Yaş, Cinsiyet.	Yaş ve görev süresi, iş güvencesizliği - çalışan sağlığı ilişkisini düzenlemektedir. Olumsuz iş - çalışan sağlığı ilişkisi, daha yaşlı olan (gençlere kıyasla) ve daha uzun zamandır çalışanlar (kısa zamandır çalışanlara kıyasla) arasında daha güçlüdür.
Cheng vd. (2014a)	926 Findanliyalı üniversite çalışanı. *Üç-dalga boylamsal veri.	İş başında canlılık (vigor at work), İş tatmini, İş-aile zenginleşmesi (work-family enrichment).	Başa çıkma kaynakları: İş kontrolü, Sosyal destek, İyimserlik.	İş kontrolü, iş güvencesizliğinin iş başında canlılık (<i>çalışma esnasında yüksek düzeyde enerji ve zihinsel direniş, iş için çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında devamlılık sağlama, Schaufeli vd., 2002</i>) üzerindeki olumsuz etkisine karşı en iyi tampondur ve bu tampon etkisi uzun sürelidir. Sosyal destek, iş güvencesizliğinin iş tatmini ve iş başında canlılık üzerindeki zararlı etkilerine karşı koruyucudur ve bu etkiler uzun sürelidir. İyimserlik, test edilen modellerin hiç birinde iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki etkisine karşı bir tampon olarak bulunamamıştır.
Cheng vd. (2014b)	2764 Finlandiyalı çalışan.	İşe cezbolma (work engagement), Evlilik doyumu, İş yerinde ve evde duygusal enerji (emotional energy at work and home).	Kişisel başa çıkma stratejileri: Mevcut durumun değiştirilmesi, Uzlaşma (accommodation), Belirtilerin azaltılması (symptom reduction) Değer düşürme, Kaçınma.	Doğrudan (engaged) başa çıkma stratejilerinden (durumu değiştirme, uzlaşma, belirti azaltma ve değer düşürme) yararlanmak iş güvencesizliğinin iyilik hali üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmiştir. Tersine, kaçınma stratejisinin sık kullanımı, olumsuz iş güvencesizliği - iyilik hali ilişkisini güçlendirmiştir.
Dekker ve Schaufeli (1995)	Avustralya'da büyük bir toplu taşıma firmasında çalışan 95 kişi. *Boylamsal çalışma.	Psikolojik sağlık.	Başa çıkma kaynakları: İş arkadaşı, yönetim ve sendika desteği.	Sosyal destek (iş arkadaşı, yönetim ve sendika desteği), iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırmamaktadır. Araştırmacılar, sosyal desteğin stres tamponlayıcı bir etkisinin olmayabileceğini ileri sürmüştür.
De Witte (1999)	Belçika'da metal işleme endüstrisinde çalışan 336 kişi.	İyi oluş.	Demografik faktörler Mesleki pozisyon, Cinsiyet, Yaş.	Cinsiyet, iş güvencesizliği - iyilik hali ilişkisini düzenler: İş güvencesizliğinin kadınlarda psikolojik iyilik hali ile ilişkili olduğu bulunmazken, erkeklerde artan sıkıntı (distress) ile ilişkili olduğu gösterilmiştir. Mesleki pozisyon ve yaş, iş güvencesizliği - iyilik hali ilişkisinde anlamlı birer düzenleyici faktör olarak bulunamamıştır.

Tablo 1: Derleme Çalışmasında Yer Alan Makalelerin Temel Özellikleri ve Bulguları (Devamı)

Makale	Örneklem	Bağımlı Değişken(ler)	Düzenleyici(ler)	Önemli Bulgu(lar)
Fatimah vd. (2012)	Bankacılık ve imalat sektörlerinde çalışan 600 kişi.	İş tatmini, İyi oluş.	İstihdam güvenliği (employment security).	İstihdam güvenliği, iş güvencesizliği - iş tatmini ve iş güvencesizliği - iyilik hali ilişkilerinde anlamlı bir düzenleyici faktör olarak bulunamamıştır.
Hellgren ve Chirumbolo (2003)	İtalya, Hollanda ve İsveç'te yaşayan sendikali çalışanlar.	Zihinsel sağlık şikâyetleri (mental health complaints).	Algılanan sendika desteği.	Algılanan sendika desteği, iş güvencesizliğinin zihinsel sağlık şikâyetleri üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmemiştir.
Lim (1996)	ABD'de yaşayan 306 MBA mezunu kişi.	Yaşam memnuniyetsizliği, İş memnuniyetsizliği.	İşe dayalı destek, İşe dayalı olmayan destek.	Aile ve arkadaş desteği (işe dayalı olmayan destek), iş güvencesizliği ve yaşam memnuniyetsizliği ilişkisinde anlamlı bir düzenleyici faktördür. Olumlu iş güvencesizliği - yaşam memnuniyetsizliği ilişkisi, yüksek aile ve arkadaş desteği raporlayan çalışanlar arasında daha zayıf bulunmuştur. İş arkadaşı ve amir desteği (işe dayalı destek), iş güvencesizliğinin iş memnuniyetsizliği üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmiştir.
Mak ve Mueller (2000)	Avustralya'da yaşayan 222 kamu görevlisi.	Mesleki gerginlik (occupational strain).	Kişisel yatkınlıklar: Negatif duygulanım, Pozitif duygulanım. Başa çıkma kaynakları: Kişisel bakım (self-care), Başını dinlendirme (recreation), Sosyal destek, Akılcı/bilişsel başa çıkma.	Negatif duygulanım ve kişisel bakım, iş güvencesizliği - fiziksel zorlanma (physical strain) ilişkisini düzenler. Olumlu iş güvencesizliği - fiziksel zorlanma ilişkisi, yüksek negatif duygulanım ve düşük kişisel bakım bildiren çalışanlar arasında daha güçlüdür.
Mantler vd. (2005)	Kanada'da ileri teknoloji sektöründe halen çalışmakta olan 140 ve işten çıkarılan 206 kişi.	Algılanan stres.	Baş çıkma stratejileri: Duygu odaklı başa çıkma stratejileri, Problem odaklı başa çıkma stratejileri.	Kaçınma, istihdam belirsizliği ve algılanan stres arasındaki ilişkiyi düzenler. Kaçınma baş etme stratejisi kullanmaya daha fazla eğilimli olan çalışanlar, istihdam belirsizliği durumunda daha fazla stres yaşar.
Mauno vd. (2013)	Findanliya'da yaşayan 1037 servis sektörü çalışanı, 1719 hemşire ve 945 akademik personel.	İş-aile zenginleştirilmesi, Yaşam doyumu, İş tatmini, İş yerinde canlılık.	Yaş.	Genç yaş, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini hafifletir.

Tablo I: Derleme Çalışmasında Yer Alan Makalelerin Temel Özellikleri ve Bulguları (Devamı)

Makale	Örneklem	Bağımlı Değişken(ler)	Düzenleyici(ler)	Önemli Bulgu(lar)
Naswall vd. (2005)	İsveç'te bir akut bakım hastanesinde çalışan 400 hemşire.	Zihinsel sağlık şikâyetleri, İş memnuniyetsizliği, İş kaynaklı gerginlik (job-induced tention).	Kişilik özellikleri: Olumlu duygulanım, Olumsuz duygulanım, Dış kontrol odağı.	Dış kontrol odağı, iş güvencesizliği - zihinsel sağlık şikâyetleri ilişkisini düzenler. Yüksek iş güvencesizliği durumunda, yüksek dış kontrol odağına sahip çalışanlar, düşük dış kontrol odağına sahip olanlara kıyasla daha fazla zihinsel sağlık şikâyeti bildirmiştir. Ancak düşük iş güvencesizliği durumunda, iş güvencesizliği - zihinsel sağlık şikâyetleri ilişkisi, dış kontrol odağının bir fonksiyonu olarak değişmemiştir.
Öztürk vd. (2016)	Türkiye'nin batı kıyısındaki özel bir sağlık kuruluşunda çalışan 312 personel.	Duygusal tükenmişlik.	Kişisel yatınlıklar: Korunma odağı (prevention focus), Duygusal örgütsel bağlılık.	İş güvencesizliği ve duygusal tükenmişlik arasında, yalnızca yüksek kronik korunma odağına sahip çalışanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal örgütsel bağlılık, iş güvencesizliği ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici faktör değildir. Anlamlı bir 3 yönlü etkileşim etkisi gözlemlenmiştir: Duygusal örgütsel bağlılık, yüksek kronik korunma odaklı çalışanlar arasındaki pozitif iş güvencesizliği - duygusal tükenmişlik ilişkisini ortadan kaldırmış, düşük korunma odaklı çalışanlar arasında ise bu ilişkiyi güçlendirmiştir.
Probst ve Lawler (2006)	Bireysel düzey analiz: Amerika merkezli bir organizasyonda çalışan, farklı etnik kökenlerden gelen 141 çalışan Ulusal düzey analiz: 7 farklı organizasyonda (4 Çin, 3 Amerikan firması) çalışan kişiler	İş tatmini, İş stresi, İş güvencesizliğine karşı verilen duygusal tepkiler.	Kültürel değerler: Toplulukçuluk/ Bireysellik	Bireysel düzey analiz: Düşük düzey iş güvencesizliği durumunda, toplulukçular örgütsel dönüşüm duyurusuna (announcement of organizational transition) bireyselcilere kıyasla daha olumsuz tepki vermiştir. Ulusal düzey analiz: İş güvencesizliği durumunda, Çinli çalışanlar Amerikalılara göre daha düşük iş tatmini raporlamışlardır.
Richter vd. (2014)	İsveç'te bir muhasebe şirketinde çalışan 553 kişi.	İş tatmini, Zihinsel sağlık.	Finansal işe bağımlılık: Öznel finansal bağımlılık, Hane halkı gelirin gıreceli katkı, Psikolojik işe bağımlılık: İşe katılım.	Öznel finansal bağımlılık, hane halkı gelirin katkı ve işe katılım, nitel ve nicel iş güvencesizliği ile iş doyumu arasındaki olumsuz ilişkiyi hafifletmiştir. Yüksek düzeyde öznel finansal bağımlılık belirten, hane halkı gelirin ana katkı sağlayan ve yüksek düzeyde iş merkezliliği (work centrality) raporlayan çalışanlar, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinden daha az etkilenmiştir.
Schreurs vd. (2010)	1368 Belçikalı çalışan.	İyileşme ihtiyacı (need for recovery), Zarar görmüş genel sağlık.	İş kontrolü, İş öz-yeterliliği (job self-efficacy).	İş kontrolü, iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini dindirir.

Tablo 1: Derleme Çalışmasında Yer Alan Makalelerin Temel Özellikleri ve Bulguları (Devamı)

Makale	Örneklem	Bağımlı Değişken(ler)	Düzenleyici(ler)	Önemli Bulgu(lar)
Silla vd. (2009)	639 Belçikalı çalışan.	Psikolojik sıkıntı (psychological distress) Yaşam doyumu.	Algılanan istihdam edilebilirlik.	Algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesizliği - yaşam doyumu ilişkisini düzenler: İş güvencesizliği ve yaşam doyumu arasındaki olumsuz ilişki, istihdam edilebilirliğinin düşük olduğunu düşünen çalışanlar arasında istihdam edilebilirliğinin yüksek olduğunu düşünenlere göre daha güçlüdür.
Stiglbauer ve Batinic (2015)	162 Avusturyalı ve 444 Tayvanlı çalışan.	Mutluluk, Depresyon.	Proaktif başa çıkma, İşe katılım (work involvement).	Düşük iş güvencesizliği durumunda, proaktif başa çıkma ile iyilik hali arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Ancak, yüksek iş güvencesizliği durumunda, sadece yüksek işe katılım raporlayan çalışanlar, proaktif başa çıkmanın olumlu etkisinden yararlanabilmiştir. Bu anlamlı etkileşim, Avusturyalı çalışanlarda depresyon, Tayvanlı çalışanlarda ise mutluluk değişkenleri için desteklenmiştir.
Stiglbauer vd. (2012)	178 online panel üyesi. *İki-dalga boylamsal veri.	Duygusal iyilik hali, Bilişsel iyilik hali.	İşe katılım (work involvement).	İşe katılım, iş güvencesizliğinin bilişsel (duygusal değil) iyilik hali üzerindeki olumsuz etkisini kesitsel (uzunlamasına değil) analizde tamponlamıştır. İş güvencesizliği algının çalışanlar üzerindeki etkisi, iyilik halinin hangi yönüne odaklanıldığına ve inceleme için hangi zaman çerçevesine seçildiğine göre değişebilir.
Sverke vd. (2002)	72 çalışmanın sonuçlarının derlendiği meta-analiz çalışması.	İş tutumları, Örgütsel Tutumlar, Sağlık, İş ile ilgili davranışlar.	İş güvencesizliği ölçümünün türü (madde ve ölçek), Mesleki durum (manuel ve manuel olmayan çalışan)	İş güvencesizliği algısını ölçmek için çok maddeli ölçeklerin kullanılması, tek maddeli ölçeklerinin kullanılmasına kıyasla daha güvenilir ve geçerli sonuçlar verebilir. Mesleki statü, iş güvencesizliği ve sağlık ile ilgili sonuçlar arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici faktör değildir. İş güvencesizliğinin davranışsal sonuçları (işten ayrılma niyeti ve performans), manuel çalışanlar arasında manuel olmayan çalışanlara göre daha olumsuzdur.
Van den Tooren ve de Jong (2014)	Farklı ülke, sektör ve işlerde çalışan 3845 çalışan.	İş tatmini, Genel sağlık.	Özerklik (autonomy), Sosyal Destek, Sözleşme tipi (geçici veya sürekli sözleşme).	Özerlik, iş güvencesizliğinin iyilik hali üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletir. İş güvencesizliğinin sözleşme tipi ve özerklik ile olan etkileşimi anlamlıdır: Geçici sözleşmeye sahip çalışanlar, sürekli sözleşmeye sahip çalışanlara kıyasla, iş güvencesizliğinden daha az zarar görür ve özerklikten daha fazla faydalanır.
Wang vd. (2014)	Çin'de çalışan 388 kişi.	İyi oluş.	Gelenekçilik.	Geleneksel değerlere daha fazla önem veren çalışanlar, iş güvencesizliği durumunda daha fazla sağlık problemi bildirir.

Not. Tabloda sunulan makaleler alfabetik sıraya göre düzenlenmiştir. Derlemeye dahil edilen çalışmalarının tümünün bağımsız değişkeni iş güvencesizliğidir.

Mevcut derleme kapsamına giren çalışmalara ait bilgilerinin yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde, yaş, görev süresi, cinsiyet, mesleki statü, kişilik, düzenleme odağı, kullanılan başa çıkma stratejileri, işe bağımlılık, işe katılım, iş kontrolü, algılanan istihdam edilebilirlik, iş özerkliği, toplulukçuluk ve gelenekçilik değişkenlerinin iş güvencesizliğinin çalışan iyilik hali üzerindeki etkilerini düzenlendiği görülmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma yaşamında olup bitenler hayatın diğer alanlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler. Çalışma hayatında karşılaşılan sorunların başında işin garantide olmadığına ilişkin algılanan tehdit gelmektedir ve bu algı çalışanın genel iyilik halini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. İşin devamlılığının sona ermesi (iş kaybı) ya da buna dair algılanan tehdidin (iş güvencesizliği algısı) birey üzerindeki olumsuz etkileri çok sayıda çalışmada gösterilmiştir (bkz. işsizliğin etkileri için, McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005; Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012; iş güvencesizliği algısının etkileri için, Cheng & Chan, 2008; De Witte, 2005, Sverke vd., 2002). Psikoloji yazınında işsizlik ve etkilerinin kapsamlı olarak araştırılmasına karşın, iş güvencesizliği ve etkileri yeterince incelenmemiştir (Sümer vd., 2013). Aslında işsiz kalmanın ani ve bazen beklenmedik doğasından farklı olarak, sürekli olarak algılanan bugün-yarın işsiz kalılabileceği endişesi çalışanların iş yaşamını ve aslında tüm hayatını işsizlik kadar hatta belki de ondan daha fazla olumsuz etkileyebilmektedir. Bu derleme çalışması temel olarak iş güvencesizliği olgusunun çalışanların iyilik hali üzerindeki etkisine odaklanmış ve iş güvencesizliğine verilen farklı bireysel tepkilere ilişkin bulguları temel alarak iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki etkilerini düzenleyen faktörler üzerinde durmuştur.

Yapılan yazın derlemesi, yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statü gibi demografik özelliklerin; kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri gibi bireysel etmenlerin; işe bağımlılık, işe katılım, iş kontrolü, algılanan istihdam edilebilirlik ve iş özerkliği gibi iş ve örgüt ile ilgili faktörlerin; ve toplulukçuluk, gelenekçilik gibi kültürel etmenlerin iş güvencesizliği ile iyilik hali arasındaki ilişkiyi düzenleyebileceğini göstermiştir. Genel olarak genç yaş, yüksek düzey işe bağımlılık, işe katılım, iş kontrolü, iş özerkliği ve stres ile başa çıkabilmek için problem odaklı, doğrudan başa çıkma stratejileri kullanmanın iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini hafiflettiğini görülmektedir. Buna karşın, görece ileri yaş, uzun süredir çalışma, yüksek düzey dış kontrol odağı, olumsuz duygulanım, toplulukçuluk ve gelenekçilik, düşük

düzye kişisel bakım ve korunma odaklılığın ise bu olumsuz etkiyi güçlendirmiştir. Ancak özellikle cinsiyet, sosyal destek ve algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği ile iyilik hali ilişkisindeki düzenleyici rolüne dair çelişkili bulgular bu faktörlerin söz konusu ilişkideki etkisini tam manasıyla anlayabilmek için ek araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya çıkarmıştır.

Var olanı göstermek, eksiğin ne olduğunu anlamının en kolay yollarından birisidir. Mevcut çalışma, yazındaki bulguları bir arada sunarak iş güvencesizliği algısının kimler üzerinde ve hangi durumlarda daha fazla ya da daha az etkili olabileceğine işaret etmekte, böylelikle aslında üzerinde henüz araştırılmamış değişkenlere ışık tutmaktadır. Örneğin çalışanların olumlu olumsuz duygulanım dışındaki kişilik özellikleri (özellikle beş temel kişilik faktörü), bireysel dayanıklılık düzeyi, bağlanma yönelimi (güvenli ya da kaygılı veya kaçınan güvensiz bağlanmaya sahip olması), duygusal istikrar, başarı motivasyonu, dini inanç ve kadercilik, alkol tüketimi, iş merkezliyeti, örgütteki liderlik türü, örgüt iklimi ve ülkenin genel ekonomik durumu, bireysellik ve toplulukçuluk dışındaki kültürel özellikler (özellikle belirsizlikten kaçınma düzeyi, güç mesafesi, erkeksilik ve uzun dönem yönelim) çalışanların iş güvencesine verdiği tepkileri şekillendirebilir. İleride yapılacak çalışmalar bu değişkenlerin iş güvencesizliğinin etkilerini düzenleme konusundaki olası rolünü kuramsal olarak tartışabilir ve araştırabilir.

Bu derlemede görüldüğü gibi, iş güvencesizliğinin etkilerini inceleyen araştırmalar genel olarak stres kuramı (Lazarus & Folkman, 1984), işe bağımlı olma perspektifi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), iş talep-kontrol (Karasek, 1979, 1998) ve iş talep-kaynak (Demerouti vd., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) modelleri ile kaynakların korunması kuramından (Hobfoll, 1989) yararlanmıştır. Faydalanılan kuramsal yaklaşımlar iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini anlamaya yardımcı olmakla birlikte, iş güvencesizliğinin etkilerini tam manasıyla anlayabilmek için daha kapsamlı bir “şemsiye model” in gerekliliğine işaret etmektedir. Böylesi bir modelde, algılanan iş güvencesizliğini etkileyen (1) kültürel özellikler, sosyo ekonomik koşullar, dönemsel ve küresel krizler gibi görece uzak bağlamsal faktörler, (2) iş ve örgüt ile ilgili faktörler, sosyal destek düzeyi, aile, diğer yakın ilişkiler gibi yakın bağlamsal faktörler ile kişilerarası süreçler ve (3) kişilik özellikleri ve dayanıklılık gibi birey içi faktörler bir arada ele alınarak hem etkinin süreci hem de sonuç değişken olan algılanan iş güvencesizliğine yakınlığı sistematik olarak belirtebilir.

Bu derleme çalışmasının son yıllarda yapılan ilgili temel araştırmaları derlemesine karşın düşünülen bazı kısıtlılıkları vardır. İlk olarak derleme için makale taraması, uluslararası düzeyde akademik makaleleri içeren en büyük veri tabanlarından birisi olan Scopus veri tabanı kullanılarak yapılmıştır. Ancak, Scopus dışındaki, Academic Search Complete, Business Source Complete, EBSCO, Emerald, ERIC, DOAJ, IEEE XploreDigital Library, JTOR, PsycINFO, SageJournals Online, Science Direct, Web of Knowledge ve Web of Science gibi veri tabanlarının da taranması konuyla ilgili ek makalelere ulaşmayı sağlayabilir, böylelikle çalışma örnekleminin evreni temsil kabiliyetini kuvvetlendirebilir. Dolayısıyla ileride yapılacak çalışmalar taranacak veri tabanı kümesini daha geniş tutabilir.

Düşünülen diğer bir kısıt ise makale taraması yapılırken öznel (algılanan)/nesnel (objektif), bilişsel/duygusal, nitel/nicel iş güvencesizliği ayrımlarının yapılmamış olmasıdır. Mevcut çalışmada iş güvencesizliği genel bir olgu olarak kabul edilmiştir. Oysa bu makalenin konusu olan düzenleyici değişkenler iş güvencesizliğinin tanımlanma şekline göre farklılık gösterebilir. Örneğin işini kaybetme kaygısı (nicel iş güvencesizliği) ile gelir, kariyer fırsatları ve sosyal çevre gibi değer yüklenilen bazı iş özelliklerinin değişmesi endişesi (nitel iş güvencesizliği) çalışanlar açısından farklı sonuçlar doğurabilir. Ancak ilgili yazında her bir tanımlamaya karşılık gelecek yeterli sayıda çalışma bulunmadığından bu derlemede iş güvencesizliğinin tanımındaki ayrımlar dikkate alınmamıştır. Gelecek çalışmalarda özellikle nesnel ve öznel iş güvencesizliği ayrımı dikkate alınarak bulguların yorumlanması yararlı olacaktır.

Olası diğer bir kısıt ise yaşam doyumu, iş doyumu, fiziksel ve psikolojik sağlık değişkenlerinin iyilik halinin göstergeleri olarak kabul edilmesidir. Gelecek çalışmalarda her bir değişken için etkinin ayrı ayrı değerlendirilmesi yararlı olabilir. İyilik hali, hem yaşam kalitesi ve iş doyumu gibi bilişsel değerlendirmeleri hem de olumlu duygulanım ve mutluluk gibi duygusal değerlendirmeleri bir arada içerdiğinden (Diener, 1984) iş güvencesizliğinin iyilik halinin hangi yönünü daha fazla etkilediği de böylelikle daha iyi anlaşılabilir. Ayrıca tüm bu değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişken olarak değerlendirilmesi iş güvencesizliğinin etkilerini düzenleyen değişkenler ile ilgili farklı bilgiler verebilir. Ancak bu ayrımları göz önünde bulunduran kapsamlı bir derlemenin yapılabilmesi için ilgili yazının belli bir doygunluğa erişmesinin beklenmesi gerekmektedir.

Gelecek çalışmalar için bir öneri de mevcut derleme kapsamında ele alınan ilişkilerin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi ve etki genişliklerinin istatistiksel olarak gösterilmesidir. Bu konuda yapılan meta-analiz çalışması söz konusu değişkenler arasındaki ilişki hakkında daha genellenebilir ve güvenilir sonuçlara ulaşmayı sağlayabilir.

İlaveten, Shoss'un (2017) iş güvencesizliği konusunda yaptığı güncel yazın derlemesinde önerdiği gibi, iş güvencesizliği algısı ile bu algının çalışan ve örgütler üzerindeki etkisini daha iyi anlayabilmek için boylamsal çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yine aynı derlemede ifade edildiği gibi araştırmacıların bireyin algıladığı iş güvencesizliğinin etkilerinin ötesinde iş güvencesizliği ikliminin (iş güvencesizliği konusundaki paylaşılan algılar) olası sonuçları üzerinde düşünmesi ilgili yazına katkı sağlayacaktır.

Son olarak, yapılan çalışmalarda algılanan iş güvencesizliğine karşı birey, örgüt ve kamusal destek düzeyinde ne tür önlemler alınabileceği ve işini kaybetme korkusu yaşayanlara nasıl destek olunabileceği konusunda öneriler geliştirilmelidir. Sümer vd. (2013) yaptıkları kapsamlı araştırmanın sonucunda siyasi karar vericilerin, işverenlerin ve sendikaların bu konuda görevler üstelemesini, iş güvencesizliği algısını dikkate alan somut farkındalık programları ve müdahale yöntemleri geliştirmelerini önermektedir. Küresel olarak güvencesiz çalışmayı yaygınlaştıran yeni iş ve istihdam düzenlemeleri ve iş gücü piyasasındaki değişimler (Benach vd., 2014) dikkate alınarak bu konuda belirgin bir farkındalık geliştirilmesi ve kamusal önlemler alınması zorunlu görünmektedir.

Sonuç olarak, tüm katkı ve kısıtları bir arada düşünüldüğünde, bu çalışma farklı bireylerin iş güvencesizliğinden farklı şekillerde etkilenebileceğini ve bu algıya farklı tepkiler verebileceğini göstermesi; çalışanların demografik özelliklerinin (yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statü), bireysel faktörlerin (kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri), iş ve örgüt ile ilgili etmenlerin (işe bağımlılık, işe katılım, iş kontrolü, iş özerkliği, algılanan istihdam edilebilirlik) ve kültürel faktörlerin (toplulukçuluk ve gelenekçilik) bu olguya verilen tepkilerdeki farklılığı oluşturabileceğini ortaya koyması; ilgili konuda kuramsal çerçeve olarak kullanılan yaklaşım, model ve perspektiflerin bir arada sunulması ve tüm bu bağlamı içeren bir şemsiye modelin oluşturmasının gerekliliğini göstermesi bakımından Türkçe yazına katkı sağlamış ve gelecek çalışmalar için bir bilgi kaynağı olmuştur.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4(4), 803–829.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Barling, J. & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253–259.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.
- Berntson, E. & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26.
- Cheng, G. H. & Chan, D. K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303.
- Cheng, T., Mauno, S. & Lee, C. (2014a). Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment. *Soc Indic Res*, 118, 1269–1291.
- Cheng, T., Mauno, S. & Lee, C. (2014b). The buffering effect of coping strategies in the relationship between job insecurity and employee well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 71–94.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O’Driscoll, M. (2001). *Organizational stress*. Thousand Oaks: Sage.
- De Goede, M. & Maassen, G. (1988). *Beleving van niet-werken: Een onderzoek onder werklozen, arbeidsgeschikten en hun partner*. Culemborg/Amsterdam: University of Utrecht.
- Dekker, S. W. A. & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal Study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–9.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Dursun, B. & Bayram, N., (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20–27.
- Edwards, J. R. (1988). The determinants and consequences of coping with stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, Coping, and Consequences of Stress at Work*, 277–286. New York: Wiley.
- Fatimah, O., Noraishah, D., Nasir, R. & Khairuddin, R. (2012). Employment security as moderator on the effect of job security on worker’s job satisfaction and well being. *Asian Social Science*, 8(9), 50–56.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. A. & Smith, G. D. (1998). An uncertain future: The health effects of threats to employment security in white-collar men and women. *American Journal of Public Health*, 88, 1030–1036.
- Gomez, C. (2003). The relationship between acculturation, individualism/collectivism, and job attribute preferences for Hispanic MBAs. *Journal of Management Studies*, 40, 1089–1104.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job-demand-control(-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24, 1–35.

- Hellgren, J. & Chirumbolo, A., (2003). Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being? *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 271–289.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215–236.
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179–195.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280–1300.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hui, C. H. (1990). Work attitudes, leadership styles, and managerial behaviors in different cultures. In R.W. Brislin (Ed.), *Applied cross-cultural psychology* (186–208). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107–122.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design güvencesizliğinin. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171–194.
- Mak, A. S. & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 14(4), 312–328.
- Mantler, J., Matejcek, A., Matheson, K. & Anisman, H. (2005). Coping with employment uncertainty: A comparison of employed and unemployed workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 200–209.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411–422.
- McCrae, R. R. & Costa, P. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 710–721.
- McKee-Ryan, F., Song, Z. & Wanberg, C. R., & Kinicki, A. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- Naswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1), 37–49.
- Osipow, S. H. & Spokane, A. R. (1987). *Manual for the Occupational Stress Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Oyserman, D., Coon, H.M. & Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 3–72.
- Öztürk, E. B., Karagonlar, G. & Emirza, S. (2016). Relationship between job insecurity and emotional exhaustion: Moderating effects of prevention focus and affective organizational commitment. *International Journal of Stress Management*. 24(3), 247-269.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes. Models, measures and methods. *Work and Stress*, 8, 110–129.
- Paul, K. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264–282.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T. M. & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55(2), 234–254.
- Richter, A., Naswall, K., Bernhard-Oettel, C. & Sverke, M. (2014). Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 816–829.
- Sandıkçı, E. (2009). *İş güvencesizliğine karşı işçilerin*

- kolektif tepkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sassenberg, K. & Scholl, A. (2013). If I can do it my way . . . The influence of regulatory focus on job-related values and job attraction. *Journal of Economic Psychology*, 38, 58–70.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G. & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56–72.
- Schwartz, S. H. & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 268–290.
- Selenko, E. & Batinic, B. (2012). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- Shin, D. & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475–492.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M. & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal Happiness Study*, 10, 739–751.
- Stiglbauer, B. & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity: Is it always beneficial to well-being? *Work & Stress*, 29(3), 264–285.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B. & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 354–364.
- Sümer, N., Solak, N. & Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. [Unemployed life: Consequences of unemployment and job insecurity on individual and family]. Istanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018, Şubat). İşgücü istatistikleri, Ekim 2017. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27691>
- Van den Tooren, M. & de Jong, J. (2014). Job demands-resources and employee health and well-being: The moderating role of contract type. *Career Development International*, 19(1), 101–122.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369–396.
- Wang, H., Lu, C. & Lu, L. (2014). Do people with traditional values suffer more from job insecurity? The moderating effects of traditionality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 107–117.
- Watson, D. & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465–490.



Araştırma Makalesi

Sağlık Çalışanlarında Sessizlik İle İlgili Yapılan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme

An Examination for Studies Related to Silence on Health Personnel

Birol Yetim^a, Gülsün Erigüç^{*,b}

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Sessizlik, Örgütsel Sessizlik, İşgören Sessizliği, Sağlık Kurumları, Literatür İncelemesi

Tarihler :
Geliş 05 Aralık 2017
Düzeltilme gelişi 31 Ocak 2018
Kabul 16 Şubat 2018

ARTICLE INFO

Keywords:
Silence, Organizational Silence, Employee Silence, Health Institutions, Literature Review

Article history:
Received 05 December 2017
Received in revised form 31 January 2018
Accepted 16 February 2018

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, örgütsel sessizlik ve işgören sessizliği ile ilgili Türkiye’de ve sağlık alanında yapılmış olan araştırmaları incelemek; örgütsel sessizlik ve işgören sessizliği arasındaki ilişki ve farkları ortaya koyabilmek ve bundan sonra yapılacak olan çalışmalara yol gösterici olabilmektir. Örgütsel sessizlik ve işgören sessizliği ile ilgili yapılmış olan araştırmalara ulaşabilmek için YÖK Tez Arama Merkezi, Ulakbim, Google Akademik, Science Direct, Scopus ve EBSCOhost elektronik veri tabanları taranmıştır. Ulaşılan araştırmalar bu çalışma için belirlenen kriterlere göre elenmiş ve 27 araştırma çalışmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen tanımlayıcı bulgular, araştırmaların % 85,1’inin örgütsel sessizlik ile, % 14,8’inin ise işgören sessizliği ile ilgili olduğunu, örgütsel sessizlik çalışmalarının % 43,4’ünün, işgören sessizliği çalışmalarının ise yarısının hemşireler üzerine yapıldığını göstermektedir.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the studies carried out in Turkey and in the field of health related to organizational silence and employee silence; to reveal the relationships and differences between organizational silence and employee silence, and to be a guidance for further studies. Electronic databases of YÖK Thesis Search Center, Ulakbim, Google Academic, Science Direct, Scopus, and EBSCOhost were scanned in order to reach to studies related to organizational silence and employee silence. Studies were eliminated by considering elimination criteria for this review and 27 studies were included in this study. Descriptive study findings shows that, 85.1 % of the studies were related to organizational silence, 14.8 % of them are related to employee silence and 43.4 % of organizational silence studies are carried on nurses, whereas this is half of the studies for employee silence.

^a İletişim kurulacak yazar, Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye. E-mail: birolyetim@hacettepe.edu.tr. ORCID: 0000-0002-1294-1874

^{*,b} Doç. Dr. Gülsün Erigüç, Hacettepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye. E-mail: geriguc@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5186-9345

1. GİRİŞ

Özellikle son zamanlarda kendi kendine yeten, örgütsel demokrasinin hâkim olduğu örgütler oluşturulmaya çalışılmakta; çalışanların örgütsel süreçlere, örgüt ile ilgili eylem ve kararlara katılımının sağlanması amaçlanmaktadır. Ancak bazı nedenlerden dolayı örgüt çalışanlarının sessiz kaldığı, bilgi ve tecrübelerini sakladıkları görülmektedir. Bu durum ise örgütlerde yeniliğin ve yaratıcılığın önünde bir engel olmaktadır (Hasan & Özcan, 2011: 108). Örgüt çalışanlarının davranışı örgütün geleceği ve faaliyetleri açısından da oldukça önemlidir. Dolayısıyla çalışan davranışlarının örgütsel gelişim üzerinde birtakım etkileri vardır (Bayın, Yeşilaydın & Esatoğlu, 2015: 249). Çalışanların örgüt yararına olabilecek görüş ve düşüncelerini saklamaları olarak tanımlanabilen sessizlik, sağlık sektörü için ayrıca önemlidir. Çünkü sağlık kurumlarında sessizlik, sağlık alanında yaşanması muhtemel gelişmelerin sağlanamaması; hasta hayatı ile ilişkili bir takım risklerin de yanlışlıkla dile getirilememesi anlamına gelmektedir (Kılıçarslan, 2016: 2). Sağlık sektöründe çalışanların, sunulan hizmetin kalitesinde ve maliyetinde önemli rol oynadığı (Eriğüç, 2012) düşünüldüğünde sağlık kurumlarında sessizlik çok daha önemli hale gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de ve sağlık sektöründe yapılmış olan araştırmaları incelemek, sağlık kurumlarında sessizlik kavramını, nedenlerini ve sonuçlarını ortaya koymak, yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekleri tespit etmek ve yapılacak olan yeni çalışmalara yol göstermektir.

2. İŞGÖREN SESSİZLİĞİ VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK

Sessizlik kavramını ilk defa kullanan Hirschman (1970) sessizliği, bir bağlılık göstergesi olarak ele almış ve sonraki çalışmalarda da sessizlik bağlılığın bir göstergesi olarak görülmeye devam edilmiştir (Çakıcı, 2007). Çalışan sessizliği önceleri uyum sağlama ya da bağlılık olarak düşünülse de günümüzde bu durum bir tepki ya da geri çekilme olarak algılanmaktadır (Bildik, 2009: 34). Yönetim yazını incelendiğinde; Morrison ve Milliken tarafından 2000 yılında yapılan bir çalışmada, sessizlik kolektif bir olgu olarak ele alınmıştır. Bu çalışmalarında Morrison ve Milliken örgütsel sessizliğin nedenlerini, yöneticilerin olumsuz geri bildirim korkularına ve sıkı sıkıya bağlı oldukları inançlarına dayandırmakta ve örgütsel sessizliği; işgörenlerin örgüt ile ilgili problemler hakkındaki fikir, düşünce ve kaygılarını bilinçli olarak

gizlemeleri olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca sessizlik ilk kez bu çalışma ile birlikte bir bağlılık göstergesi olarak değil; örgütsel gelişim ve değişimin önünde tehlikeli bir engel olarak görülmüştür (Morrison & Milliken, 2000: 707). Dolayısıyla sessizlik kavramının ilk zamanlarda işgörenin rahatsız olduğu durumlara karşı gösterdiği pasif bir tavır ya da bir kabullenme, bir bağlılık göstergesi olarak ele alındığını ancak zaman içerisinde farklı şekillerde tanımlanmaya başladığını söylemek mümkündür (Tülübaş & Celep, 2014: 281). Pinder ve Harlos tarafından (2011: 334) sessizlik bireysel bir olgu olarak ele alınmış ve işgörenlerin verdikleri kararlar üzerine odaklanılmıştır. Yazarlar bu bağlamda işgören sessizliği kavramını kullanmışlar ve bu kavramı, değişiklik yapabilecek veya çözüm üretebilecek kişilerin örgüte ilişkin durumlarla ilgili davranışsal, bilişsel ve/veya duygusal değerlendirmeleri hakkındaki gerçek düşüncelerini ifade etmemeleri olarak tanımlamışlardır. Pinder ve Harlos sessizliğin beş özelliği ve bu beş özelliğin iki fonksiyonu olduğunu belirterek bu özellikleri şu şekilde ifade etmişlerdir (Pinder & Harlos, 2011:338):

1. Sessizlik, insanları hem bir araya getirir hem de birbirinden uzaklaştırır.
2. Sessizlik, insan ilişkilerini hem zedeleyebilir hem de iyileştirebilir.
3. Sessizlik, hem bilgi sağlar hem de gizler.
4. Sessizlik, hem derin düşüncenin hem de düşünce yokluğunun işaretidir.
5. Sessizlik, hem kabulün hem de muhalefetin bir göstergesi olabilir.

Alan yazında, sıklıkla işgören sessizliği (employee silence) ve örgütsel sessizlik (organizational silence) kavramlarının karıştırıldığını ve birbirlerinin yerine kullanıldığını görmek mümkündür. Ancak bu iki kavram bazı noktalarda farklılıklar göstermektedir. Özellikle işgören sessizliğinin temelinde yatan unsurlar daha çok bireysel bazda yaşanan korku ve endişelerdir. Oysa örgütsel sessizlik genellikle örgüt yapısından kaynaklanan problemler nedeniyle meydana gelmektedir. Örgütsel sessizlik kolektif bir olgudur. Ayrıca işgören sessizliği zamanla tüm örgüt geneline yayılarak örgütsel sessizliğin oluşmasına neden olabilir (Morrison & Milliken, 2000; Pinder & Harlos, 2001: 334; Deniz, Noyan & Ertosun, 2013: 693):

Tablo 1: İşgören Sessizliği (Employee Silence) İle İlgili Yapılan Bazı Tanımlar

Yazar	Tanım
Tangirala; Ramanujam (2008)	<i>"Kritik işler ile ilgili bilgilerin grup üyelerinden kasıtlı olarak gizlenmesidir."</i>
Pinder; Harlos (2011)	<i>"Değişiklik yapabilecek veya çözüm üretebilecek kişilerin örgüt ile ilgili durumlarla ilgili davranışsal, bilişsel ve/veya duygusal değerlendirmeleri hakkındaki gerçek düşüncelerini ifade etmemeleridir."</i>
Eroğlu; Adıgüzel; Öztürk (2011)	<i>"İşgörenin bilinçli ve istekli olarak sahip olduğu bilgileri örgütten saklama ve sessizliğini koruma durumudur."</i>
Tülübaş; Celep (2014)	<i>"İşgörenlerin örgütsel gelişimin sağlanması ve örgütsel sorunların çözümüne yönelik bilgi, düşünce, tavsiye ve önerilerini bilinçli olarak estirmemesi ve bunları sözlü ya da yazılı olarak beyan etmekten kaçınmasıdır."</i>

Tablo 2: Örgütsel Sessizlik (Organizational Silence) İle İlgili Yapılan Bazı Tanımlar

Yazar	Tanım
Morrison; Milliken (2000)	İşgörenlerin örgütsel problemler hakkındaki fikir, düşünce ve kaygılarını bilinçli olarak gizlemeleridir.
Henriksen; Dayton (2006)	Örgütsel sessizlik, çalışanların örgüte tepki olarak, örgütün karşılaştığı önemli problemlerin çözümünde çok az şey yapması ya da söylemesidir.
Çakıcı (2007)	<i>"İşgörenlerin iyileşme ve gelişme adına işi veya işyeriyle ilgili teknik ve/veya davranışsal konularla ilgili görüş ve düşüncelerini bilinçli olarak estirmemesi ve sessizleşmesi"</i>

Tablo 1 ve Tablo 2’de sıklıkla kullanılan işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik tanımları verilmiştir. Yapılan tanımlardan hareketle örgütsel sessizliği ile işgören sessizliği kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı, tam olarak birbirinden ayrılamadığı ve bir anlam karmaşıklığının olduğu söylenebilir. Bu nedenle çalışmanın bundan sonraki kısmında işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik yerine genel olarak sessizlik kavramı kullanılacaktır.

Ancak gerektiğinde işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik kavramlarına yer verilecektir.

2.1. Sessizliğin Nedenleri

Örgüt içinde çalışanların desteklenmemesi, astlar ve üstler arasındaki zayıf ilişkiler ve mevcut ilişkilerin samimi olmaması, adaletsizlik algısı, olumsuz geri bildirim alma korkusu ve yöneticilerin bazı inançları;

Tablo 3: Sessiz Kalmanın Nedenleri

Örgütsel Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> • Adaletsizlik Kültürü • Sessizlik İklimi • Örgüt Kültürü
Yönetimsel Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> • Olumsuz Geri Bildirim Korkuları • İş ve İşgörene Olan Önyargılı İnanışlar • Yöneticinin Yapısı • Yönetim Ekibinin Homojenliği
Bireysel Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> • Güven Eksikliği • Konuşmanın Riskli Bulunması • İzolasyon Korkusu • Geçmiş Tecrübeler • İlişkileri Zedeleme Korkusu • Karakter Özellikleri
Kültürel Nedenler	<ul style="list-style-type: none"> • Kültürel Yapı Ve Normlar • Güç Mesafesi

işgörenlerin sessiz kalmasına neden olmaktadır (Batmunkh, 2011: 64). Öte yandan işgören sessizliği özel ve soyut bir derinlik içerdiği için sessizliğin nedenlerini birtakım kalıplar içerisinde sunmak hatalı olacaktır. Ancak yapılan çalışmalardan hareketle işgören sessizlik nedenleri Tablo 3'deki gibi sınıflandırılabilir (Eroğlu, Adıgüzel, & Öztürk, 2011: 102-103).

Sessiz kalmanın nedeni ne olursa olsun, bu durum hem örgüt hem de örgüt çalışanları açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Dolayısıyla sessizlik örgütler için yönetilmesi gereken bir süreç haline gelmektedir (Yeşilaydın & Bayın, 2012: 4).

2.2. Sessizlik Sınıflandırmaları

Örgütlerde sessizlik kavramı tam olarak ortaya konulamamış olsa da farklı yazarlar tarafından farklı zamanlarda sınıflandırıldığı görülmektedir. Pinder ve Harlos (2011) sessizliği, işgören sükûneti ve kabullenici sessizlik olmak üzere ikiye ayırırken, Dyne, Ang ve Botero (2003) ise; kabullenici sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik olmak üzere üçe ayırarak sınıflandırmıştır. Öte yandan Kish-Gephart, Detert, Treviño ve Edmondson ise 2009 yılında yaptıkları bir çalışmada sessizliği; bilinçli olmayan savunmacı sessizlik, plan odaklı savunmacı sessizlik, bilinçli savunmacı sessizlik ve alışılmış sessizlik olarak dörde ayırarak sınıflandırmıştır. Ancak bu sınıflandırmalar yapılırken işgörenlerin sergilemiş oldukları sessizlik davranışlarının dikkate alındığı görülmektedir (Uçar, 2015: 9). Farklı yazarlar tarafından farklı zamanlar da oluşturulan bu sınıflandırmalar Tablo 4'de verilmiştir.

2.2.1. Dyne vd. Tarafından Yapılan Sessizlik Sınıflandırması

İlk sessizlik sınıflandırmasını yapan Dyne vd. sessizliği üç ana gruba ayırmıştır. Söz konusu sessizlik sınıflandırmasına aşağıda yer verilmektedir (Dyne vd., 2003: 1365-1368).

2.2.1.1. Kabullenici Sessizlik

Çalışanların bilinçli olarak sessiz kalmalarını, örgütsel konulara karşı ilgisiz olmalarını ifade etmektedir. Kabullenici sessizlik sadece fikirlerin ifade edilmemesi olarak değil aynı zamanda örgüt faaliyetlerinde pasif kalma durumunu da içermektedir. Özellikle çalışanlar kendi fikirlerinin önemsenmediğini ya da örgüt içinde bir fark yaratamadıklarını düşündüklerinde ortaya çıkmaktadır.

2.2.1.2. Savunma Amaçlı Sessizlik

Çalışanların kişisel olarak riskli gördükleri konularda sessiz kalmalarını ifade etmektedir. Bu sessizlik türü genel olarak, çalışanların olumsuz sonuçlarla ilgili sorumlu tutulmak istememelerinden ve kendilerini koruma kaygılarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 4: Sessizlik Sınıflamaları

Yazar	Boyutlar
Dyne; Ang; Botero (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Silence) • Savunma Amaçlı Sessizlik (Defansive Silence) • Örgüt Yararına Sessizlik (Prosocial Silence)
Kish-Gephart; Detert; Trevino; Edmondson (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Bilinçli Olmayan Savunmacı Sessizlik (Non-Deliberative Defensive Silence) • Plan Odaklı Savunmacı Sessizlik (Schema-Driven Defensive Silence) • Bilinçli Savunmacı Sessizlik (Deliberative Defensive Silence) • Alışılmış Sessizlik (Habituated Silence)
Pinder; Harlos (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • İşgören Sükuneti (Employee Quiescent) • Kabullenici Sessizlik (Employee Acquiescent)
Kostuuk (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Taktiksel Sessizlik (Tactical Silence) • Refleksif Sessizlik (Reflexive Silence) • Yapısal Sessizlik (Structural Silence) • Umursamazcı Sessizlik (Ignorant Silence)
Knoll; Dick (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Silence) • Savunmacı Sessizlik (Quiescent Silence) • Sosyosyal Sessizlik (Pro-Social Silence) • Fırsatçı Sessizlik (Opportunistic Silence)

Kaynak: Tabloda adı geçen kaynaklardan ve Uçar'ın (2015) doktora tezinden derlenerek oluşturulmuştur.

2.2.1.3. Örgüt Yararına Sessizlik

Çalışanların bilinçli olarak örgüt faydasına olabilecek şekilde sessiz kalmasıdır. Örneğin; çalışanların örgüt ile ilgili birtakım bilgilere sahip olabilir. Çalışanlar bu tip gizli ve özel bilgileri bilinçli şekilde saklayarak örgütün zarar görmesini engelleyebilir.

2.2.2. Kish-Gephart vd. Tarafından Yapılan Sessizlik Sınıflandırması

Kish-Gephart vd. ise, örgütlerde görülen sessizlik halini dört temel grupta ele almışlardır. Yazarlar tarafından yapılan sınıflandırma aşağıda açıklanmıştır (Kish-Gephart vd., 2009: 171-173).

2.2.2.1. Bilinçli Olmayan Savunmacı Sessizlik

Psikolojik bir geri çekilme olarak ifade edilebilir. Bilinçli olmayan savunmacı sessizlik, bireylerin çok az zamanının olduğu ve konuştuğu konunun ya da sergilediği davranışın kimse tarafından duyulmasını ve görülmesini istemedikleri durumlar da gerçekleşir. Bu sessizlik türünün temelinde korku vardır. Örneğin, bir işgören yöneticisi ile konuşurken; yöneticinin beklenmedik bir tavır

sergilemesi işgöreni korkutabilir ve birtakım endişeler duymasına neden olabilir. Bu tip durumlar da işgören birden sessizleşecek ve bilinçli olmayan bir savunmacı sessizlik gerçekleşecektir.

2.2.2.2. Plan Odaklı Savunmacı Sessizlik

Plan odaklı savunmacı sessizliğin temelinde yatan ana unsur korkular ve geçmiş tecrübelerdir. Çalışanların algıladıkları korku onların sürekli temkinli olmasına neden olacak ve bu korku hali çalışanların sessiz kalmalarına neden olacaktır. Bu tip bir sessizlik anında, genelde korku düşük düzeydedir ancak cevap/tepki vermek için yeterli zaman vardır. Ancak planlı, bilinçli olarak sessizliğin seçilmesi plan odaklı savunmacı sessizlik kavramının ortaya çıkmasına neden olur.

2.2.2.3. Bilinçli Savunmacı Sessizlik

Dyne ve arkadaşlarının (2003) savunma amaçlı sessizlik olarak ifade ettikleri sessizlik türüdür. Zira Kish-Gephart ve arkadaşlarına göre bilinçli savunmacı sessizlik; çalışanların kendilerini olası tehditlerden korumak amacıyla bilinçli olarak sessiz kalmalarını ifade etmektedir.

2.2.2.4. Alışılmış Sessizlik

Örgütlerde yaşanan sessizlik halinin bir rutin haline gelmesi olarak ifade edilebilir. Bu tip bir sessizlik aynı zamanda öğrenilmiş sessizlik olarak da ele alınabilir. Çünkü bireyler yaşadıkları olumsuz deneyimler ve bazı endişelerden dolayı sessizliği bir davranış haline dönüştürmüş ve bu davranışı tüm çalışma hayatına yansıtılmış olabilir.

2.2.3. Pinder ve Harlos Tarafından Yapılan Sessizlik Sınıflandırması

Pinder ve Harlos'a göre sessizlik, işgören sükûneti ve kabullenici sessizlik olarak ikiye ayrılmaktadır (Pinder & Harlos, 2001: 348-350).

2.2.3.1. İşgören Sükûneti

Çalışanın pasif olma durumunu ifade etmektedir. Bu tip bir sessizlik halinde bir fikir uyuşmazlığının olduğunu söylemek mümkündür. Zira çalışanlar genelde örgüt içindeki durumu değiştirebileceklerinin farkındadırlar ancak bazı sebeplerden dolayı sessiz kalmayı tercih etmektedir. Ancak işgören sükûneti içerisinde olan çalışanlar, mevcut durumu değiştirmek, onları sessizliğe zorlayan engelleri ortadan kaldırmak için en uygun anı beklemektedirler.

2.2.3.2. Kabullenici Sessizlik

Sessizlik halinin davranışa dönüştüğü; çalışanların hiçbir şeyi değiştiremeyeceklerine inanarak susmayı tercih ettikleri sessizlik halidir. Pinder ve Harlos'a göre kabullenici sessizlik; bilinçli sessizlikten daha zararlı bir sessizlik halidir ve ortadan kaldırılması ise daha zordur.

2.2.4. Kostiuk Sessizlik Sınıflandırması

Kostiuk ise sessizliği dört temel grupta ele alıp incelemiştir (Kostiuk, 2012):

2.2.4.1. Taktiksel Sessizlik

Durum karşısında farklı alternatiflerin olmasına karşın, çalışanlar tarafından en iyi çıkış yolunun sessiz kalmak olarak değerlendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Çoğu zaman çalışanlar kötü durumlara düşmemek ya da daha fazla kazanç elde edebilmek adına birtakım bilgileri gizlemeyi tercih etmektedirler.

2.2.4.2. Refleksif Sessizlik

Gelişen duruma ya da ortaya çıkan tehdide göre çalışanların bilinçsiz bir şekilde, kendilerini korumak için, sessiz kalmaları olarak ifade edilebilir.

2.2.4.3. Yapısal Sessizlik

Teknik ve çevresel nedenlerden dolayı çalışanların birbirleri ile iletişim kuramamalarından kaynaklanmaktadır.

2.2.4.4. Umursamazcı Sessizlik

Çalışanların işletme ile ilgili durumlarda etkinliklerini kayb ettiklerini düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, çalışanlar mevcut sorunlarla ilgilenmemekte, herhangi bir çözüm yolu arayışına girmemektedir.

2.2.5. Knoll ve Dick Tarafından Yapılan Sessizlik Sınıflandırması

Knoll ve Dick ise 2013 yılında yaptıkları bir çalışma da sessizliği dört ana gruba ayırmışlardır. Söz konusu sınıflandırma aşağıdaki gibidir (Knoll & Dick, 2013: 350-352):

2.2.5.1. Kabullenici Sessizlik

Değişim umudunu yitiren çalışanların sessizlik halidir. Bu tip bir sessizlik içerisinde olan bireyler değişim umutlarını yitirdikleri için değişim yapabilecek eylemlerden de uzak durmaktadır.

2.2.5.2. Savunmacı Sessizlik

Söz konusu sorunlar ile ilgili farklı alternatifler ve çözüm yolları hakkında fikir sahibi olan bireylerin sessizliği kendilerini olumsuz durumlardan korumak amacıyla tercih etmeleri olarak ifade edilebilir. Bu sessizlik türünde, çalışanlar sessizliği stratejik bir eylem olarak ele almakta ve kendileri için en iyi durumun sessizlik olduğuna inanmaktadırlar.

2.2.5.3. Prososyal Sessizlik

Çalışanların, diğer çalışanların da iyiliğini düşünerek bazı fikir ya da bilgileri gizlemeleridir. Bu durumda çalışanlar hem örgüt hem de örgüt çalışanlarının faydasını düşünmekte, herkes için en iyi durumun sessiz kalmak olduklarına inandıklarında sessizliği tercih etmektedirler.

2.2.5.4. Fırsatçı Sessizlik

Çalışanların bir takım bilgi ve tecrübelerini stratejik olarak gizlemeleri olarak ifade edilebilir. Bu sessizlik halinde, çalışanlar söz konusu bilgileri kendilerine avantaj sağlamak ya da daha fazla gelir elde etmek için gizlemektedirler.

3. VERİ TOPLAMA ARACI VE YÖNTEMİ

Bu alışma, Türkiye’de sağlık alanında yapılmış işgören/çalışan sessizliği ve örgütsel sessizlik ile ilgili araştırmalara yönelik bir yazın incelemesidir. Çalışma kapsamında, uygun veri kaynakları kullanarak işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan araştırmalar belirlenmiş ve belirlenen ölçütler doğrultusunda elemeler yapılmıştır. Elemeler sonucunda değerlendirilmeye alınan araştırmalar; yazarı, yayın yılı, örneklem seçimi, araştırma türü ve elde edilen sonuçları bakımından incelenmiştir.

İşgören sessizliği ve örgütsel sessizlik ile ilgili Türkiye’de ve sağlık alanında yapılan araştırmaların tamamına ulaşabilmek için arama motoru olarak; YK tez arama merkezi, Ulakbim ve Google Akademik kullanılmış ve aranan kelimeler, kriterler ve araştırma sınırlılıkları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5’de belirtilen anahtar kelimeler ve arama kriterleri doğrultusunda yapılan tarama sonucu 33 çalışma tespit edilmiştir. Ancak 6 tezin erişimi yazarı tarafından kısıtlandığı için çalışmaya 8 tez, 19 makale dâhil edilmiştir. Ulaşılan ve çalışma kapsamına alınan tez ve makaleler Tablo 6 ve Tablo 7’de verilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde değerlendirmeye alınan araştırmalara ilişkin bulgular yer almaktadır. Yapılan tarama

sonucunda 19 makale, 1 doktora tezi ve 7 yüksek lisans tezi olmak üzere toplam 27 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmaların 4’ işgören/çalışan sessizliği, 23’ ise örgütsel sessizlik başlığı altında yayımlanmıştır.

İşgören/alışan sessizliği konusunda yapılan çalışmaların 2’si yüksek lisans tezi iken 2’si araştırma makalesidir. Ancak bu makalelerin 2’si de İngilizce olup, işgören sessizliği konusunda belirlenen kriterlere uygun Türkçe makale tespit edilememiştir. Örgütsel sessizlik ile ilgili ulaşılan çalışmaların ise, 5’i yüksek lisans tezi, 1’i doktora tezi, 17’si ise araştırma makalesidir. (Bkz. Tablo 8)

Çalışma kapsamında ele alınan araştırmaların yıllara ve türlerine göre dağılımı incelendiğinde; Türkiye’de sağlık alanında yapılmış örgütsel sessizlik konusu ile ilgili ilk çalışma 2012 yılında yapılmıştır. Yıllar itibari ile her yıl en az bir lisansüstü tezi olduğu görülmektedir ancak bu tezlerden 6’sına erişim kısıtlaması olduğu için ulaşılamamaktadır. Ayrıca bu tezlerden bir tanesi doktora tezi olup 2014 yılında yazılmıştır. 2014 ve sonrasında yapılan çalışmaların yoğunlaştığı görülmekle birlikte bu alanda ilk makale 2012 yılında yazılmıştır. İşgören / alışan sessizliği konusunda ise; ilk çalışma bir araştırma makalesidir ve 2013 yılında yapılmıştır. Bu konuda yayımlanmış bir diğer makale ise Alparslan, Ali & Erdem tarafından 2015 yılında yapılmıştır. Ayrıca bu konuda 2016 yılında 2 yüksek lisans tezi yazılmıştır. (Bkz. Grafik 1)

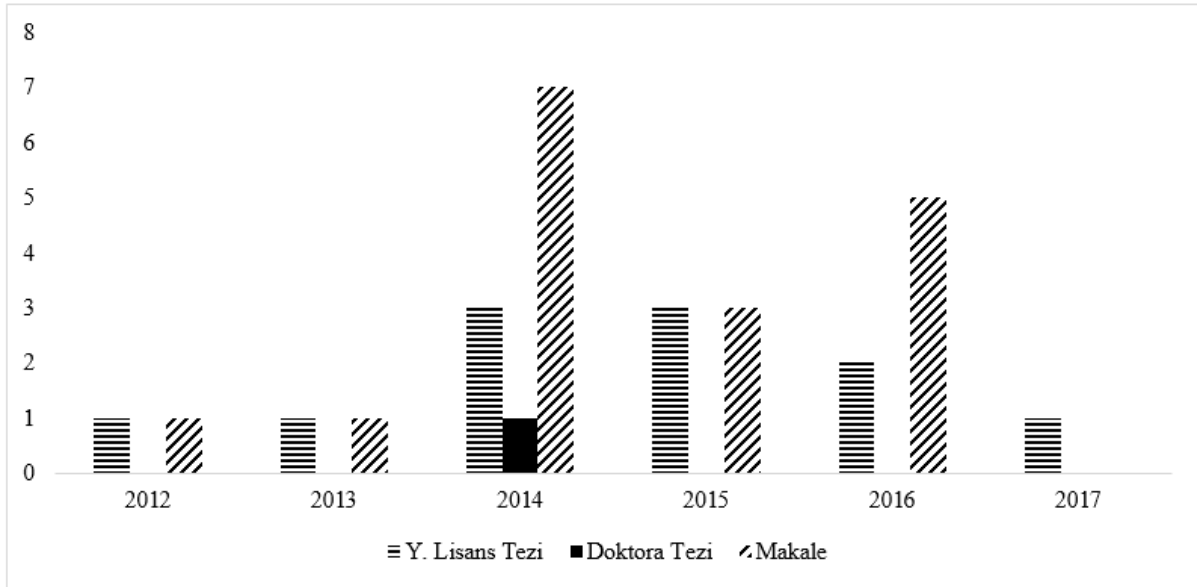
Tablo 5: Araştırma Tarama Kriterleri

Veri Tabanları	<ul style="list-style-type: none"> • YK Tez Arama Merkezi • Ulakbim • Google Akademik • Sciencedirect • Scopus • Ebscohost
Anahtar Kelimeler	<ul style="list-style-type: none"> • İşgören Sessizliği • alışan Sessizliği • rgtsel Sessizlik • Employee Silence • Organizational Silence
Arama Kriterleri	<ul style="list-style-type: none"> • Araştırmanın Türkiye’de yapılmış olması. • Türkçe ya da İngilizce yazılmış olması. • Sağlık alanında veya hemşireler, hekimler ya da sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olması. • Mart 2017’ye kadar yayımlanmış bir araştırma olması. • Tez ya da yayımlanmış makale olması.

Not: Çalışmaya bildiriler dâhil edilmemiştir.

Tablo 6: Çalışma Kapsamına Alınan İşgören/Çalışan Sessizliği Konulu Çalışmalar

No	Yazar(lar)/Tarih	Araştırma İsmi	Türü	Örnekleme	Veri Toplama Yöntemi	Sonuç
1	Deniz vd., 2013	The Relationship Between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company	Araştırma	Sağlık Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Örgütsel sessizlik konusunda giderek artan bir farkındalık olmasına rağmen; örgütsel bağlılık ile ilgili tutarlı bir bulgu bulunamamıştır.
2	Alparslan vd., 2015	Reasons for Employee Silence Behavior: Developing and Validating a Scale for Nurses	Araştırma	Hemşireler	Saha Araştırması; Odak Grup Çalışması	5 boyut ve 26 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.
3	Akarsu, 2016	Hemşirelerde Çalışan Sessizliği ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	Y. Lisans Tezi	Hemşireler	Çalışan Sessizlik Davranışı Ölçeği; İş Tatmini Ölçeği	Sessizlik üzerinde; cinsiyetin, medeni durumun ve çalışma ortamının etkili olduğu görülmüştür.
4	Kılıçarslan, 2016	Yönetici Davranışlarının İşgören Sessizliğine Etkisi: Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama	Y. Lisans Tezi	Sağlık Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Hemşireler doktorlara göre daha sessizdir ve gelir düzeyi sessizliği etkilemektedir.

**Grafik 1:** Araştırma Kapsamına Alınan Örgütsel Sessizlik Konulu Araştırmaların Türlerine ve Yıllara Göre Dağılımları

Tablo 7: Çalışma Kapsamına Alınan Örgütsel Sessizlik Konulu Çalışmalar

No	Yazar(lar)/Tarih	Araştırma İsmi	Türü	Örnekleme	Veri Toplama Yöntemi	Sonuç
1	Yalçın ve Baykal, 2012	Özel Hastanelerde Görevli Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessiz Kalma Nedenleriyle İlişkili Faktörler	Araştırma	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Yönetici hemşirelerin hem üstleri hem de astları ile rahat bir konuşma ortamı sağlama çalışmaları, hemşireler için daha iyi bir çalışma ortamı yaratmaya katkı sağlayabilir.
2	Kılınç, 2012	Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı Ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi	Y. Lisans Tezi	Hekim Ve Hemşireler	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; Örgütsel Sessizlik Ölçeği; Çalışan Ölçeği	Örgüt yararına sessizlik ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı olduğu, kabul edilmiş sessizlik ve savunma amaçlı sessizliğin çalışan performansına katkı yapmadığı görülmüştür.
3	Tayfun ve Çatır, 2013	Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma	Araştırma	Hemşire	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Hemşirelerin kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve seslilik, örgüt yararına sessizlik ve seslilik ile çalışanların performansı arasında bir ilişki bulunmuştur.
4	Eren, 2013	Liderlik ve Örgütsel Sessizlik: Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışma Örneği	Y. Lisans Tezi	Sağlık Çalışanları	Anket	Yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışlarından sessizlik üzerinde etkisi olduğu ortaya konulmuştur.
5	Çınar vd., 2013	The Relationship Between Organizational Silence and Organizational Citizenship Behavior: a Survey Study in the Province of Erzurum, Turkey	Araştırma	İlaç Firması ve Hastane Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.
6	Toker vd., 2014	The Factors Affecting the Organizational Silence of The Nurses and The Other Clinical-Care Providers in Turkey	Araştırma	Sağlık Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Sağlık çalışanları arasındaki örgütsel sessizliğin çalışanlar arasındaki iletişimi etkileyen önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir.
7	Eriğüç vd., 2014	The Causes and Effects of The Organizational Silence: on which issues The Nurses Remain Silent?	Araştırma	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	25 ve daha genç yaşlardaki hemşireler ile kadın hemşirelerin daha sessiz kaldığı bulunmuştur.
8	Eriğüç vd., 2014	Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma	Araştırma	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	En az sessiz kalıman konunun taciz olayları olduğu bulunmuştur.
9	Eriğüç vd. 2014	Organizational Silence among Nurses: A Study of Structural Equation Modeling	Araştırma	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Örgütsel sessizlik ölçeğinin hemşireler üzerinde kullanımın uygun olduğu bulunmuştur.
10	Demiralay, 2014	Hekimlerde Örgütsel Sessizliğin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi	Doktora Tezi	Hekimler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği; Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği; Algılanan Katılımcı İklim Ölçeği	Bireyin, kendini koruma içgüdüsüyle ortaya çıkan savunmacı sessizlik davranışı, hekimlerin işlemsel adalet ve etkileşim adalet algıları arttıkça azalmaktadır.
11	Çiriş, 2014	Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessizliğini Etkileyen Faktörler	Y. Lisans Tezi	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Sessizliğe en az neden olan konunun "tecrübe eksikliği" olduğu, en öncelikli sessizlik nedenleri ise "yönetmel ve örgütsel nedenler ile izolasyon korkusu" olduğu saptanmıştır.
12	Çaylak, 2014	Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	Y. Lisans Tezi	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Örgütsel sessizlik nedenleri ile örgütsel sinizmin hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.
13	Aktaş ve Şimşek, 2014	Örgütsel Sessizlik İle Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü Ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim	Araştırma	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği; Örgüt Kültürü Ölçeği	Algılanan bireysel performans ile kabulleni sessizlik arasında negatif ve ilişkisel sessizlik ise pozitif ilişkiliyen savunmacı sessizlik ile ilişkili değildir.
14	Kılınç ve Ulusoy 2014	Investigation of Organizational Citizenship Behavior, Organizational Silence and Employee Performance at Physicians and Nurses, and The Relationship Among Them	Araştırma	Doktor ve Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği; Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği; Çalışan Performansı Öl.	Örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
15	Yeşilaydın vd., 2015	Sağlık Personelinin Örgütsel Sessizlik Nedenlerinin Belirlenmesi: Özel Hastane Örneği	Araştırma	Sağlık Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi	Çalışanların en çok yönetmel ve örgütsel nedenlerden en az ise tecrübe eksikliğinden dolayı sessiz kaldığı bulunmuştur
16	Budak, 2015	Kamu Kurumlarında Örgütsel Sessizlik, Etik İklim ve Yönetim Tarzları Alt Boyutları İlişkilerinin İncelenmesi: Örnek Bir Uygulama	Y. Lisans Tezi	Sağlık Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Anketi, Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Hastane çalışanlarının konulara karşı gösterdikleri tavırlar ve örgütsel sessizlik seviyelerinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir.
17	Bayın vd., 2015	Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Nedenlerinin Belirlenmesi	Araştırma	Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi	Sessiz kalma konusunda yönetmel ve örgütsel nedenlerin daha çok olduğu tespit edilmiştir.
18	Ürek vd., 2016	Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması	Araştırma	Sağlık Çalışanı	Örgütsel Sessizlik Ölçeği; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Çalışanların en çok örgütlerine fayda sağlamak için en az ise kendilerini korumak için sessiz kaldığı bulunmuştur. Çalışanların genellikle sessiz kalmadıkları bulunmuştur.

Tablo 7: Çalışma Kapsamına Alınan Örgütsel Sessizlik Konulu Çalışmalar (Devam)

19	Yeşilaydın vd., 2016	Örgütsel Sessizliğin Nedenleri: Kamu Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Araştırma	Sağlık Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi	Çalışanların en çok yönetsel ve örgütsel nedenlerden dolayı sessiz kaldığı tespit edilmiştir.
20	Yalçınsoy ve Zincirkıran, 2016	Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinin Analizi	Araştırma	Sağlık Çalışanları	Örgüt Kültürü Ölçeği; Örgüt İklimi Ölçeği; Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
21	Yurdakul vd., 2016	The Organisational Silence of Midwives and Nurses: Reasons and Results	Araştırma	Ebe ve Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Örgütsel sessizlik halinin ebe ve hemşirelerde yaygın görüldüğü bulunmuştur.
22	Çaylak, Altuntaş 2016	Organizational Silence among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work	Araştırma	Hemşire	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizmin hemşirelerin işten ayrılması üzerinde etkili olduğunu bulmuştur.
23	Saygılı vd.	Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik ve Çalışan Performansı Düzeylerinin Belirlenmesi	Araştırma	Sağlık Çalışanları	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri ile çalıştıkları birimler, mesleki durumları ve çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 8: Çalışma Kapsamındaki Araştırmaların Konu ve Türlerine Göre Dağılımları

Konu*	Y Lisans Tezi		Doktora Tezi		Makale	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşgören/Çalışan Sessizliği	2	25,5	0	0,00	2	10,6
Örgütsel Sessizlik	5	71,5	1	100,0	17	89,4
Toplam	7	100,0	1	100,0	19	100,0

* Değerlendirmeye alınan araştırmalar başlıklarına göre sınıflandırılmıştır.

Tablo 9: Çalışma Kapsamındaki Makalelerde Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelimeler	Sayı	%
Örgütsel sessizlik	19	28,2
Hemşire (hemşire, hemşirelik, hemşirelerde sessizlik, hemşirelikte yönetim)	10	14,7
Hastane	4	5,8
Sağlık çalışanları	3	4,4
Sağlık kurumları yönetimi/ sağlık yönetimi	3	4,4
Performans (Görev performansı, Bağlamsal Performans)	5	7,4
Örgüt kültürü	2	2,8
İşgören sessizliği	2	2,8
Sessizlik	3	4,4
Bağlılık (Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık)	2	2,8
Diğer	15	22,3
Toplam	67	100,0

Tablo 10: Çalışma Kapsamındaki Araştırmaların Örneklem Seçimleri

Örneklem	İşgören Sessizliği*		Örgütsel Sessizlik*	
	Sayı	%	Sayı	%
Sağlık Personeli	2	50,0	12	52,8
Hemşire	2	50,0	10	43,4
Hekim	-	-	1	4,3
Toplam	4	100,0	23	100,0

* Değerlendirmeye alınan araştırmalar başlıklarına göre sınıflandırılmıştır.

Tablo 11: Araştırmalar Kullanılan Soru Formlarının Dağılımı

Geliştiren/ler	Uyarlama/lar	Soru Formaları	Sayı	%
Dyne vd. (2003)	Taşkıran (2010)	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	1	3,9
	Şehitoğlu ve Zehir (2010)	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	2	7,6
	Erdoğan (2010)	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	1	3,9
	Araştırmacı	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	2	7,6
Çakıcı (2007;2010)*		Örgütsel Sessizlik Ölçeği	8	30,7
Çakıcı (2008)		Örgütsel Sessizlik Nedenleri Ölçeği	6	23,1
Alparslan (2010)		Örgütsel Sessizlik Ölçeği	3	11,5
Knoll ve Dick (2013)	Araştırmacı	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	1	3,9
Kahveci ve Demirtaş (2013)		Örgütsel Sessizlik Ölçeği	1	3,9
Soru formu araştırmacı tarafından oluşturulan			1	4
Toplam			26¹	100,0

* Çakıcı'nın geliştirmiş olduğu Örgütsel Sessizlik Ölçeği 2010 yılında yayımlanmıştır.

Tablo 9'da görüldüğü üzere makalelerde en çok kullanılan anahtar kelimeler verilmiştir. Değerlendirmeye alınan 19 makalede en çok kullanılan anahtar kelime % 28,2 ile "örgütsel sessizlik" kavramıdır. Ayrıca araştırmalar sağlık alanında yapıldığı için hastane, sağlık çalışanları, hemşire, performans ve sağlık kurumları yönetimi kavramlarının da sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.

Analiz sonucunda çalışma kapsamına alınan araştırmaların çalışma grupları incelendiğinde ise; işgören sessizliği konusunda yapılan 4 çalışmanın 2'sinde hemşireler çalışma kapsamına alınırken 2'sinde ise birden fazla meslek grubunun çalışmaya dâhil edildiği görülmektedir. Ancak yapılan

taramalar sonucunda, sadece hekimlere yönelik yapılmış işgören sessizliği konulu herhangi bir çalışma tespit edilememiştir. Örgütsel sessizlik konusunda ise; çalışmaların % 52,8'i (12) birden fazla meslek grubu üzerine yapılırken, % 43,4'ü (10) ise hemşireler, % 4,3'ü ise hekimler üzerinde yapılmıştır. (Bkz. Tablo 10)

Tablo 11'de araştırmalarda kullanılan soru formlarına yer verilmiştir. Çalışma kapsamında ele alınan 27 araştırmanın % 23'ünde (6) Dyne ve arkadaşların tarafından 2003 yılında geliştirilen "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ancak Dyne ve arkadaşlarının geliştirdiği bu ölçek farklı araştırmacılar tarafından farklı çalışmalar da Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlik, güvenirlik çalışmaları

yapılmıştır. Değerlendirmeye alınan 2 çalışmada ise söz konusu ölçek araştırmacılar tarafından Türkçe uyarlama çalışmaları yapılarak kullanılmıştır. Çalışmaların % 23'ünde ise Çakıcı'nın 2008 yılında geliştirdiği "Örgütsel Sessizlik Nedenleri" ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca bu çalışmalardan 1'sinde ise (yüksek lisans tezi) sessizliği ölçmek için, araştırmacı tarafından yazın incelemesi yapılarak oluşturulmuş soru formları kullanılmıştır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sessizlik kavramı ilk kez 1970 yılında Hirschman tarafından tanımlanmıştır. Fakat işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik kavramları oldukça yeni kavramlar olarak değerlendirilebilir. Sağlık alanında yapılan işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik kavramlarına yönelik çalışmaların 2010 yılı sonrasında yapılmaya başlandığı görülmektedir. Ayrıca hala işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik kavramlarının tam olarak tanımlanamadığı, birbirlerinin yerine kullanıldığı ve yönetim yazınında bu kavramlar üzerine bir anlam karmaşasının olduğu söylenebilir. Bu nedenle, işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik kavramlarının kendine özgü tanımlamalarının yapılmasına ve kullanılmasına ihtiyaç olduğu düşünülmekte ve söz konusu iki kavram üzerine yeni çalışmaların yapılması gerektiği önerilmektedir.

Sağlık hizmetlerinde yapılmış işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik ile ilgili toplam 33 çalışma bulunmuştur. Bu çalışmalar makale ve tez olup; tezlerin 6'sına yazarları tarafından erişim kısıtlanması konulduğu için ulaşılamamıştır. Değerlendirme ise kalan 27 çalışma üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamına alınan 27 çalışmaya göre; sağlık alanında yapılan çalışmalar ilk olarak 2012 yılında yapılmıştır. Konularına göre yapılan çalışmalara bakıldığında ise, değerlendirmeye alınan 27 çalışmanın 4'ü işgören sessizliği üzerine iken 23'ü ise örgütsel sessizlik üzerine yapılmıştır. İşgören sessizliği üzerine yapılan bu çalışmalardan 2'si yüksek lisans tezi olup 2'si ise araştırma makalesidir. Ancak bu alanda Türkiye'de yapılmış ve Türkçe yayımlanmış herhangi bir makale tespit edilememiştir. Ayrıca literatür incelemesi yapıldığında sıklıkla işgören sessizliği yerine çalışan sessizliği kavramının da kullanıldığı görülmektedir.

Çalışmaların hemşireler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Çiriş 2014 yılında bir üniversite hastanesinde çalışan 142 hemşire ile yaptığı çalışmada; hemşirelerin en çok sessiz kaldığı konuların yönetsel ve örgütsel konular olduğunu tespit etmiştir. Yazın incelendiğinde sağlık çalışanlarında sessizlik üzerine araştırma yapan

farklı yazarlar da benzer sonuçlar bulmuşlardır (Yeşilaydın, Bayın & Yılmaz, 2015; Bayın vd., 2015; Yeşilaydın, Bayın, Esatoğlu & Yılmaz 2016). Özellikle hastane yönetiminden olumsuz geri bildirim alma ve işten atılma korkusu gibi yönetim kaynaklı birtakım endişeler, çalışanların sessiz kalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla günümüzde örgütlerin potansiyel gelişimi önünde bir engel olarak görülen sessizlik probleminin çözümü, yönetimlerin bu konuya olan ilgi ve tutumlarına göre şekillenmektedir.

Söz konusu çalışmalar da, sessizlik ile ilişkisi sıklıkla incelenen değişkenlerden biri de, örgüt ve çalışan performansdır. Zira sağlık çalışanlarında yapılan birçok çalışmada (Kılınç 2012; Tayfun & Çatır 2013; Kılınç & Ulusoy 2014), örgüt performansı ve örgütsel sessizlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özellikle örgütsel sessizlik ölçeğinin, örgüt yararına sessizlik boyutu ile çalışan performansı arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışanların gerek bireysel boyutta gerekse örgüt genelinde sergiledikleri sessizlik halinin örgüt performansı üzerinde de etkisinin olduğu dikkate alınmalıdır. Değerlendirmeye alınan makaleler kullanılan anahtar kelimeler bakımından incelendiğinde ise; en çok kullanılan kelime grubunun örgütsel sessizlik olduğu, ardından ise hemşire ve hemşirelik ile ilgili kelimelerin çok sık kullanıldığı dikkat çekmektedir. Performans, örgüt kültürü ve sağlık yönetimi gibi anahtar kelimelerin de bu çalışmalar kapsamında kullanıldığı görülmektedir.

Sonuç olarak sağlık sektörü bakımından "sessizlik" konusunun gündemde kalmaya ve araştırma konusu olmaya devam etmesi gerektiği düşünülmektedir. Konu ve kavramlar çok boyutlu olarak, farklı çalışan gruplarında sessizliğin nedenleri ve sonuçları bağlamında çalışılmalıdır. Sağlık alanına özgü ölçek geliştirme çalışmalarına yer verilmesinin gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmanın ileride yapılacak olan sessizlik konulu çalışmalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, S. F. (2016). *Hemşirelerde Çalışan Sessizliği Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 28(14), 24-52.
- Alparslan, A. M., Ali, C. & Erdem, R. (2015). Reasons for Employee Silence Behavior: Developing and Validating a Scale for Nurses. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 18(2), 183-204.
- Batmunkh, M. (2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayın, G., Yeşilaydın, G. & Esatoğlu, A. E. (2015). Hemşirelerde örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 248-266.
- Budak, Ö. S. (2015). *Kamu Kurumlarında Örgütsel Sessizlik, Etik İklim Ve Yönetim Tarzları Alt Boyutları İlişkilerinin İncelenmesi: Örnek Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?* Detay Yayıncılık
- Çaylak, E. (2014). *Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum
- Çaylak, E. & Altuntas, S. (2017). Organizational Silence Among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work. *Journal of Nursing Research*, 25(2), 90-98.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. & Alioğulları, Z. D. (2013). The relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: A survey study in the province of Erzurum, Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 314-321.
- Çiriş, C. (2014). *Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessizliğini Etkileyen Faktörler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demiralay, T. (2014). *Hekimlerde Örgütsel Sessizliğin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi* (Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Deniz, N., Noyan, A. & Ertosun, Ö. G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700.
- Dyne, L. V., Ang, S. & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Eren, D. (2013). *Liderlik Ve Örgütsel Sessizlik: Hasaki Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışma Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eriğüç, G. (2012). Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi ve tıbbi personelin önemi, İçinde M. Tatar. *Sağlık kurumları yönetimi*, 1.
- Eriğüç, G., Özer, Ö., Songur, C. & Turaç, İ. S. (2014). Bir devlet hastanesinde hemşirelerde örgütsel sessizlik üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 61-84.
- Eriğüç, G., Özer, Ö., Turaç, İ. S. & Songur, C. (2014). The Causes and Effects of the Organizational Silence: On Which Issues the Nurses Remain Silent? *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 131-153.
- Eriğüç, G., Ozer, O., Turac, İ. S. & Songur, C. (2014). Organizational silence among nurses: a study of structural equation modeling. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 4(1), 150-162.
- Hasan, G. & Özcan, N. (2011). Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 80-134.
- Henriksen, K. & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*, 41(4p2), 1539-1554.
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K. & Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*.
- Kılıçarslan, N. (2016). *Yönetici Davranışlarının İşgören Sessizliğine Etkisi: Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılınç, E. (2012). *Hekim ve hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi*

- (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Kılınç, E. & Ulusoy, H. (2014). Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among them. *Business Management Dynamics*, 3(11), 25-34.
- Knoll, M. & Van Dick, R. (2013). Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 349-362.
- Kostiuk, D. D. (2012). *Silence: The Reasons Why People May Not Communicate* (Doktora Tezi). University of Missouri-Columbia.
- Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management*, 25(4), 706-725.
- Pinder, C. C. & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Tayfun, A. & Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Toker, F., Korkmaz, M., Kılıç, B., Yücel, A. & Gümüş, S. (2014). The Factors Affecting the Organizational Silence of the Nurses And The Other Clinical-care Providers in Turkey, *Akademik Bakış Dergisi*, 44.
- Tülübaşı, T. & Celep, C. (2014). öğretim elemanlarının sessiz kalma nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 280-297.
- Uçar, Z. (2015). *İşgören Sessizliğinin Kavramsal Yapısına Yönelik Keşifsel Bir İnceleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir.
- Ürek, D., Demir, İ. B. & Uğurluoğlu, Ö. (2016). Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Uygulaması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 122-141.
- Yalçın, B. & Baykal, Ü. (2012). Özel Hastanelerde Görevli Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessiz Kalma Nedenleriyle İlişkili Faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(2), 42-50.
- Yalçınsoy, A. & Zincirkıran, M. (2016). *Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerine etkisinin analizi*. Paper presented at the Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences International Conference.
- Yeşilaydın, G. & Bayın, G. (2012). Türkiye'de örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan araştırmalara yönelik literatür incelemesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 103-120.
- Yeşilaydın, G., Bayın, G., Esatoğlu, A. E. & Yılmaz, G. (2016). Örgütsel sessizliğin nedenleri: Kamu hastaneleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 14.
- Yeşilaydın, G., Bayın, G. & Yılmaz, G. (2015). Sağlık Personelinin Örgütsel Sessizlik Nedenlerinin Belirlenmesi: Özel Hastane Örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 629-646.
- Yurdakul, M., Beşen, M. A. & Erdoğan, S. (2016). The organisational silence of midwives and nurses: reasons and results. *Journal of nursing management*, 24(5), 686-694.



Araştırma Makalesi

İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algılaması: Üniversite Hastanesi Örneği

Organizational Justice Perception by Types of Employment: A Case of University Hospital

Ferda Alper Ay ^a, Özgün Ünal ^{*,b}, Mustafa Amarat ^{*,c}, Sümeyye Hekim ^{*,d}

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Örgütsel Adalet, İşlemsel Adalet, Dağıtım Adalet, Etiketsimsel Adalet, İstihdam Şekli

Tarihler :
Geliş 01 Kasım 2017
Düzeltilme geliş 13 Aralık 2017
Kabul 21 Aralık 2017

ÖZ

Çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılamalarında farklılık olup olmadığını belirlemektir. Bunun yanında çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel adalet algılamalarında farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi de hedeflenmektedir. Çalışmanın evrenini Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi'nde çalışan 3055 sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini 405 kişidir. Veri toplama aracı olarak sosyo demografik özellikleri belirlemeye yönelik bir form ile Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Algısı ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistiksel metotlar, korelasyon analizi, bağımsız örneklemelerde t-testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre devlet memurlarının örgütsel adalet algısı ortalamaları 3,27; sözleşmeli çalışanların 2,82; taşeron işçilerin ise 2,99'dır. Yapılan analiz sonucunda memurlar, sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca çalışanların yaşları, eğitim durumları, aylık ortalama gelirleri ve idari görevleri örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Ancak cinsiyet, medeni durum ve mesleki tecrübe anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Organizational Justice, Procedural Justice, Distributive Justice, Interactional Justice, Types of Employment

Article history:
Received 01 November 2017
Received in revised form 13 December 2017
Accepted 21 December 2017

ABSTRACT

The aim of the study is to determine following questions: Do the types of employment of the participants make a difference in perceptions of organizational justice? Do the socio-demographic features of the participants make a difference in perceptions of organizational justice? The population of the study is 3055 employees, of which Sakarya University Training and Research Hospital. The sample of the study is 405 employees. As a data collection tool a question form for determining socio-demographic characteristics and the Organizational Justice Perception scale developed by Colquitt (2001) were used. In the analysis of the data, descriptive statistical methods, correlation analysis, independent samples t-test and ANOVA analyses were used. According to the findings of the study, the average of perception of organizational justice of civil servants is 3.296; contracted workers average is 2.823 of; subcontracted workers average is 2.996. According to another finding of the study, a significant difference was found between the perceptions of organizational justice of civil servants, contracted workers and subcontracted workers. In addition, the age, educational status, monthly average income and administrative duties of the employees are significantly different in terms of organizational justice perceptions. However, gender, marital status and professional experience do not make any significant difference.

^a Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sivas, Türkiye. E-mail: ferdaalperay@hotmail.com. ORCID: 0000-0002-6170-1578

^b İletişim kurulacak yazar, Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye. E-mail: ozgununal@sakarya.edu.tr. ORCID: 0000-0002-1245-2456

^c Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye. E-mail: mustafaamarat@sakarya.edu.tr. ORCID: 0000-0001-8954-6314

^d Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi EABD, Sakarya, Türkiye. E-mail: sumeyyehekim@hotmail.com. ORCID: 0000-0002-6762-4294

1. GİRİŞ

Örgütler, ortak bir amacı olan insanların bir araya geldiği, kendine ait kaynakları ve kendine ilişkin kuralları, prosedürleri, inançları ve normları olan yapılardır (Baş, Ünal, Amarat & Sağlık, 2017: 21). İster kamu kurumları ister özel kurumlar olsun örgütlerin başarısında beşerî faktörler son derece önemli rol oynamaktadır. Sağlık hizmetlerinin emek yoğun bir hizmet türü olması ve sağlık hizmetlerinin hata götürmeyen yapısı nedeniyle sağlık hizmeti sunan kuruluşların sahip oldukları beşerî faktörler son derece önemlidir.

Türkiye’de son dönemde “yeni kamu yönetimi” anlayışının benimsendiği görülmektedir. Bu anlayış kamu kurumlarının örgütlenme biçimleri ve personelin istihdam biçimleri gibi konularda değişiklikleri beraberinde getirmektedir (Batchelder & Alexander, 2009: 153). Türkiye’de sağlık alanı yeni kamu yönetimi uygulamalarının ilk olarak görüldüğü alanlardan birisi olma özelliğini barındırmaktadır (Sayan & Küçük, 2012: 173). Bu uygulamalara örnek olarak 2003 yılında Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) ile beraber sağlık personelinin istihdamında yaşanan değişiklikler gösterilebilir. Program kapsamında Sağlık Bakanlığı “planlama ve denetleme” rollerini üstlenerek sözleşme ve hizmet alımı uygulamaların başlatmıştır (Akdağ, 2007: 17). Böylece sağlık kurumları üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeler ile “taşeron personel” çalıştırabilmektedir. Sağlık personeli 2003 yılına kadar ağırlıklı olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında “memur” olarak istihdam edilmekteyken, 2003 yılında hayata geçen SDP ile birlikte dört farklı şekilde istihdam edilmeye başlanmıştır (Sayan & Küçük, 2012: 173). Memur statüsünde çalışmayan personel sırası ile (1) sözleşmeli personel, (2) taşeron personel, (3) vekil ebe ve hemşire ve (4) yabancı sağlık personelidir. Sağlık Bakanlığında çalışan kadrolu ve hizmet alımı ile çalışan personelin sayıları Tablo-1’de verilmiştir. Buna göre 2012 yılında diğer personel ve hizmet alımı sayısı 209.736 iken bu sayı yıllar içerisinde 112.216 (%53) artış göstererek 2016 yılında 321.952

sayısına ulaşmıştır. Burada önemli olan asıl göstergeler diğer personel ve hizmet alımlarının toplam sağlık personeli içerisindeki payıdır. 2012 yılında bu statüye sahip personelin toplam personele oranı % 30,02 iken 2016 yılı yılında %36,94 olmuştur. (Bkz. Tablo 1)

Sağlık sektöründe bu şekilde parçalı olarak istihdam biçimlerinin var olması personel arasında örgütsel adalet algılarında farklılıklara sebep olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılamalarında farklılık olup olmadığını belirlemektir. Bunun yanında çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel adalet algılamalarında farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi de hedeflenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2. 1. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet kavramı en yalın hali ile örgütlerde dağıtım, işlem ve etkileşimin adil ve hakkaniyetli olarak yapılması olarak tanımlanabilir (İyigün, 2012: 50-51). Örgütsel adaletle ilgili başlangıçtaki çalışmalar, dağıtım adaleti terimine odaklanmaktadır (Colquitt, 2001: 386). Sosyal psikologlar tarafından incelenen ilk adalet yapısı dağıtım adaleti, Adams’ın (1965) çalışmaları üzerine inşa edildiği görülmektedir (Nowakowski & Conlon 2005: 5). Örgütsel adalet sadece dağıtımlarda ya da dağıtımların uygulanmasında olmamakta, bununla beraber örgütteki kuralların uygulanması biçiminde ve bireyler arasındaki etkileşimde de yer almaktadır (Barling & Phillips 1993: 650). Bireylerin örgütlerdeki adalet algısını tanımlamak için ortaya konulan bir kavram olan örgütsel adalet, genel olarak dağıtımsal adalet, işlemsel (veya prosedürel) adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Aykanat & Yıldırım, 2012: 164).

1. Dağıtımsal Adalet, örgütün kaynaklarının

Tablo 1: Sağlık Bakanlığı Personel Sayısındaki Değişim

	2012	2013	2014	2015	2016
Kadrolu	488.782	510.541	530.697	545.455	549.382
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	209.736	224.618	229.625	241.897	321.952
Toplam	698.518	732.323	749.584	787.352	871.334

Kaynak: Sağlık istatistikleri yılı 2015, Sağlık istatistikleri yılı 2016.

ve kazanımlarının dağıtımında adalet ve hakkaniyetli olmayla ilgilidir (Tutar, 2007: 99). Dağıtım adaleti, bir kişinin sosyal değişim veya etkileşimden aldığı sonuçların algılanan adaleti olarak tanımlanabilir. Çalışanlar adaleti, ilk olarak algıladıkları katkılarını, ya da onların aldıkları çıktıya göre girdilerini değerlendirirler. Daha sonra onların aldıkları çıktıların adil olup olmadığını diğer çalışanlar ile ya da standartlarla karşılaştırırlar (Nowakowski & Conlon 2005: 5).

2. *İşlemsel Adalet*, yöneticilerin dağıtım kararlarını (ücret, terfi, performans değerlemesi vb.) alma biçiminde çalışanlarca adil olarak algılamasını içermektedir (İçerli, 2010: 81). İşlemsel (prosedürel) adalet, dağıtımdan ziyade bu dağıtımın ne şekilde gerçekleştirildiği sorununu konu almaktadır. İşlemsel adalet algılaması çalışanlar üzerinde derin etkiler bıraktığından örgütler için önemli sonuçları bulunmaktadır (İyigün, 2012: 58).
3. *Etkileşimsel Adalet*, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimin adalet algılamasını vurgulamaktadır. Başka bir deyişle yöneticilerin dağıtım kararlarının alınmasına yönelik kullanılan yöntemleri şeffaf bir biçimde çalışanlara açıklamasıdır. Etkileşimsel adaletin özünü çalışanlara değer verme ve saygılı davranma oluşturmaktadır (Cohen-Charash & Spector, 2001: 281). Etkileşimsel adalet, işgörenlerin, işlemlerin uygulanması sürecinde kendileriyle iletişimin samimiyet ve saygıya dayanması gibi normatif beklentileri içerir (Büyükyılmaz & Ay, 2017: 213; Polat & Celep, 2008: 309).

2.2. Çalışmanın Hipotezleri

İstihdam şekline göre farklı çalışanlar, aynı mesleki yeterliliklere sahip olmalarına ve aynı iş kolunda çalışmalarına rağmen, kadrolu çalışanlara nazaran, başta iş güvenliği olmak üzere terfi, tayin, sosyal yardımlar ve yasal güvenceler bakımından bir takım eksik haklara sahiptirler (Kalay, Arslan & Oflas, 2013: 118). Literatürde istihdam şekillerine göre oluşan farklılıklara ilişkin çalışmalar var olsa da bu konu nezdinde çalışmaların sınırlı kaldığı, bu çalışmaların genellikle kısmi zamanlı ve tam zamanlı personel arasındaki farklılıklara yönelik olduğu ve bu farklılığı açıklamak için araştırmacıların "Referans Çerçeve Teorisi"ni kullandıkları görülmektedir (Omar, 2010: 148). Referans Çerçeve Teorisi esasen Adams'ın eşitlik teorisine dayanmaktadır (Thorsteinson, 2003: 152).

Eşitlik teorisi; çalışanların elde ettikleri kazanımlar ile bu kazanımları elde etmek için gösterdikleri çabayı bir başka çalışanınki ile karşılaştırdıklarında bir farklılık algılandığında bu durumun memnuniyetsizlik yaratacağını ifade etmektedir (Adams, 1965). Referans Çerçeve Teorisi, objektif ve çevresel özelliklerin ve olayların, bu çevre hakkındaki algı ve kararlardan geçtiği bir filtreleme süreci olarak tanımlanmaktadır (Miller & Terborg, 1978). Bireylerin algısal referans noktasını, geçmiş tecrübeleri, sosyal karşılaştırma süreçleri ve mevcut ve gelecekteki alternatifler oluşturmaktadır. Bu teori doğrultusunda statüleri farklı olan çalışanların işe ilişkin bakış açıları belirgin şekilde farklıdır. Bu farklılığın temel nedeni farklı statüdeki çalışanların kendilerine karşılaştırmak için referans aldıkları grupların farklı olmasıdır. Kısmi zamanlı çalışanlar kendilerine tam zamanlı çalışanları referans grubu olarak aldıklarında haklarının onlara kıyasla daha sınırlı olduğunu düşünecek ve tatminsizlik yaşayacaklardır (Thorsteinson, 2003: 153).

Özet olarak Referans çerçevesi Teorisine göre statüsü farklı personelin örgüt içinde yapabileceği işin özellikleri ve örgütün sosyal sistemine dâhil olma dereceleri farklı olacaktır. Bunun yanında farklı statüdeki personelin kazanımları da birbirinden farklı olacaktır. Bu nedenle statü farklılıkları muhtemelen personelin işe ilişkin görüşlerini de etkileyecektir (Eberhardt & Shani, 1948: 893). Bu bilgiler ışığında kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışanlar arasında ki işe ilişkin farklılıkların memur, sözleşmeli personel ve taşeron işçiler gibi farklı statüde çalışan personel için de geçerli olacağı düşünülmektedir. Çünkü farklı statüde çalışan personelin özlük ve yan hakları arasında farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar personelin kazanım-çaba karşılaştırmalarını yaparken referans aldıkları grubun özlük ve yan haklarını dikkate aldıklarında tatminsizlik meydana getirebileceği düşünülmektedir. Daha öncede değinildiği gibi Referans Çerçeve Teorisinde grupların sosyal algılamalarında referans aldıkları gruplara göre farklı sonuçlar elde edebileceği ifade edilmektedir.

Sağlık personelinin statülerine ilişkin yapılan çalışmalarda farklılıklara rastlamak mümkündür. Örneğin, Kalay, Arslan ve Oflas (2013: 117-118) araştırmalarında, memur ve sözleşmeli sağlık personelinin iş doyumu düzeyleri arasında farklılıklar olduğunu saptamıştır. Araştırmalarında memurların iş doyumlarının, sözleşmeli sağlık personelinin iş doyumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Karahan (2008: 239), kadrolu ve sözleşmeli hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularında kadrolu

hemşirelerin sözleşmelilere göre daha çok örgüte bağlı olduklarını belirtmiştir. Benzer bir şekilde Savgun Doğruöz (2009: 78) kadrolu ve kadrosuz öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada istihdam şekilleri ile iş memnuniyeti arasındaki anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (Ünalın vd., 2006:9). Kısacası, ampirik çalışmaların az olması nedeniyle bu teorik çalışmaların, farklı statüdeki çalışanların tutum ve davranışlarının anlaşılmasına çok az katkı sağladığı görülmektedir (Conway & Briner, 2002: 280-281).

Özet olarak, memurlar ile memur statüsünde çalışmayan personelin tutum ve davranışları konusunda farklılıkların olduğu varsayımını destekleyecek çalışmalar literatürde mevcuttur. Kadro farklılığıyla birlikte çalışanların işe ilişkin tutumlarını etkileyebilecek başka değişkenlerde mevcuttur. Başar'a (2011) göre, personelin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılamaları çalışanların davranışlarını ve tutumlarını belirleyen önemli bir faktördür. Literatürde örgütsel adaletin iş tatminine (Yıldırım, 2007: 253), sanal kayıta (Alper Ay, Demirel & Erbaş, 2017; Kaplan & Ögüt, 2012: 1), örgütsel bağlılığa (Cihangiroğlu, 2011: 9; Işık, Uğurluoğlu & Akbolat, 2012: 254; Tutar, 2007: 97) ve problem çözme becerisine (Çetin, Basım & Karataş, 2011: 71) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektöründe daha önce yapılan çalışmalarda Akbolat ve Işık (2008: 250) çalışanların istihdam biçimlerinin tükenmişlik düzeyine etkisinin olduğunu, Karahan (2008: 241) çalışanların istihdam biçimlerinin örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşturduğunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra Işık ve arkadaşları (2012: 254) örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı etkilediğini, Balaban ve Konyalı (2016: 197) örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve Keklik ve Coşkun Us (2013: 143) örgütsel adalet algısının iş tatminini etkilediğini ortaya koymuştur. Bu sebeplerden dolayı sayısı giderek artan memur statüsünde çalışmayan personel ile memurların örgütsel adalet anlayışları arasındaki farkların belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu noktadan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: İstihdam şekline göre örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık vardır.

Sağlık personellerinin tutum ve davranışlarında oluşan farklılıkları sadece örgütsel adalet algılamaları ile ilişkili olmadığı literatürde personellerin örgütsel adalet algılamalarında sosyo-demografik özelliklerine göre de farklılıkların tespit edildiği görülmektedir (Durmuş, 2015: 65; Kalay vd., 2013: 117; Özkılıççı, 2011: 115; Yalçın, 2011:

141). Bu noktadan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Yaş örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 3: Eğitim durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 4: Gelir durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 5: İdari görev olup olmaması örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 6: Cinsiyet örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 7: Medeni durum örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 8: Mesleki tecrübe örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın evrenini 3055 çalışanın oluşturduğu Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi oluşturmaktadır. Anket uygulaması yapılmadan önce olasılıklı örnekleme yöntemlerinden tabakalı rast gele örnekleme yöntemi ile örneklem büyüklüğü 342 olarak belirlenmiştir (Özen & Gül, 2007: 404). Ancak çalışmada belirlenen örneklem sayısından daha fazla katılımcıya ulaşılmış olup 405 kişilik bir örneklem grubu çalışmaya dâhil olmuştur. Çalışmanın alan uygulaması 1 Şubat 2017 – 24 Mart 2017 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 sorudan oluşan bir form ile Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arbak ve Özer (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Adalet Algısı ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısı ölçeği 3 boyut (işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet) ve 20 sorudan oluşmaktadır. Sorular, 5'li Likert tipinde "(5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Fikrim Yok, (2) Katılmıyorum ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum" olarak düzenlenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 ve AMOS 22 paket programları kullanılmış olup; tanımlayıcı istatistiksel metotlar, korelasyon analizi, iki ortalama arasındaki farkın önem kontrolü ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.1. Etik Uygunluk ve Gerekli İzinler

Çalışmanın anket uygulaması yapılmadan önce Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel olmayan Klinik Araştırmaları Etik kurulundan 2015-10/16 nolu etik kurul uygunluk kararı ve anketin uygulanması için Sakarya İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğinden 23916764-702.99-237 sayılı izin alınmıştır.

4. BULGULAR

Örgütsel Adalet ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacı ile Cronbach Alpha katsayısı, keşfedici faktör analizi (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Colquitt (2001) tarafından örgütsel adalet ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayıları; işlemsel adalet boyutu için 0,780, dağıtımsal adalet boyutu için 0,920 ve etkileşimsel

adalet boyutu için 0,790 olarak saptanmıştır. Çalışmamızda ise ölçeğin güvenilirlik analizi sonucuna göre (Tablo 2) Cronbach Alpha değeri örgütsel adalet algısı için 0,930, işlemsel adalet boyutu için 0,863, dağıtımsal adalet boyutu için 0,874 ve etkileşimsel adalet boyutu için 0,953 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuçlar ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo:2).

Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin yapılan analizler sonucunda ölçek KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,929 olarak bulunmuş olup BTS (Bartlett Test Sonucu) sonucu anlamlıdır. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçek KFA (Keşfedici Faktör Analizi) sonucunda orijinal ölçek ve Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmalarında olduğu gibi 3 alt boyuta ayrılmıştır. Ancak çalışmada 15. soru iki farklı boyuta dağıldığı için çalışma kapsamında çıkarılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşlevsel Adalet	0,863
Dağıtımsal Adalet	0,874
Etkileşimsel Adalet	0,953
Örgütsel Adalet Algısı	0,930

Tablo 3: Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,929	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		5426,312
	df		171,000
	p		0,000
Cronbach Alpha	0,930	Açıklanan Toplam Varyans	67,724
Örgütsel Adalet Algısı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
	30,993	20,818	15,913
ÖA_20	,846		
ÖA_18	,845		
ÖA_19	,845		
ÖA_16	,833		
ÖA_17	,829		
ÖA_13	,828		
ÖA_12	,792		
ÖA_14	,790		
ÖA_5		,778	
ÖA_3		,758	
ÖA_4		,753	
ÖA_1		,689	
ÖA_6		,642	
ÖA_2		,620	
ÖA_7		,619	
ÖA_9			,839
ÖA_8			,822
ÖA_10			,800
ÖA_11			,794

ölçeğin soru sayısı işlemsel adalet boyutu için 7 soru, dağıtımsal adalet boyutu için 4 soru ve etkileşimsel adalet boyutu için 8 soru olmak üzere toplamda 19 olmuştur. 3 boyut halinde ölçeğin açıklanan toplam varyansı %67,724' tür. Toplam varyans içinde faktörlerin açıklanan varyansları ve faktör yükleri Tablo 3'de görülmektedir.

KFA sonucunda 3 boyuta toplanan ölçeğe uygulanan DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi)

sonucunda ölçeğin uyum iyiliklerinin kabul

edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. DFA sonuçları ve kabul edilebilir uyum iyilikleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 5'te çalışmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %69,4'ü kadın, %30,6'sı erkektir; %64,7'si evli, %35,3'ü bekârdır; %30,9'u devlet memuru, %5,2'si sözleşmeli çalışan, %63,5'i

Tablo 4: Uyum İyilikleri ve Kabul Aralığı

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ö.A.
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 \leq X^2/sd \leq 4$	2,570
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,062
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,933
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,958
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,909
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,880

Kaynak: Tezcan, 2008: 43; Meydan ve Şeşen, 2015: 37

Tablo 5: Demografik Değişkenler

Demografik Değişken	N	%	
Cinsiyet	Kadın	281	69,4
	Erkek	124	30,6
Medeni Durum	Evli	262	64,7
	Bekâr	143	35,3
İstihdam Şekli (Kadro Durumu)	Devlet Memurları	125	30,9
	Sözleşmeli Çalışanlar	21	5,2
	Taçeron İşçi	257	63,5
İdari Görev	Evet	50	12,3
	Hayır	347	85,7
Gelir Durumu	Asgari Ücret	85	21,0
	1500-1999	84	20,7
	2000-2999	88	21,7
	≥ 3000	96	23,7
Kurumda Çalışma Süresi	5 Yıl Altı	173	42,7
	5-10 Yıl	127	31,4
	10 Yıl Üstü	79	19,5
Yaş	≤ 25 Yaş	87	21,5
	25-29 Yaş	118	29,1
	30-34 Yaş	80	19,8
	35-39 Yaş	61	15,1
	≥ 40 Yaş	59	14,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	27	6,7
	Lise	119	29,4
	Ön lisans	125	30,9
	Lisans	112	27,7
	Lisansüstü	22	5,4

taşeron işçidir, %12,3'ünün idari görevi vardır; %23,7'sinin 3000 lira ve üzeri aylık gelir durumuna sahiptir; %42,7'si, 5 yıldan az, %31,4'ü 5 yıl ila 10 yıl arasında, %19,5'i ise 10 yıldan fazla süredir kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun (%29,1'inin) 25-29 yaş arasında bireylerden oluştuğu ve büyük kısmının ön lisans (%30,9) veya lisans mezunu (%27,7) olduğu görülmektedir.

Tablo 6 'da katılımcıların istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algısı ortalamaları ve örgütsel adaletin alt boyutlarının ortalamaları görülmektedir.

Buna göre örgütsel adalet algısı ortalaması en yüksek olan kadro grubunu devlet memurları ($3,296 \pm 0,658$) oluştururken en düşük grubu sözleşmeli personel ($2,823 \pm 0,877$) oluşturmaktadır.

Ortalamalara göre örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutunun diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Etkileşimsel adalet boyutunda bu ortalamalar devlet memurları için $3,427 (\pm 0,830)$, sözleşmeli personel için $2,977 (\pm 1,154)$ ve taşeron işçi için $3,308 (\pm 1,125)$ olarak saptanmıştır.

Tablo 6: İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algısı Ortalamaları

Kadro Durumu		Ort.	S.S.
Devlet Memurları	İşlevsel Adalet	3,306	0,804
	Dağıtım Adaleti	3,016	1,081
	Etkileşimsel Adalet	3,427	0,830
	Örgütsel Adalet Algısı	3,296	0,658
Sözleşmeli Çalışanlar	İşlevsel Adalet	2,669	0,874
	Dağıtım Adaleti	2,784	0,853
	Etkileşimsel Adalet	2,977	1,154
	Örgütsel Adalet Algısı	2,823	0,877
Taşeron İşçi	İşlevsel Adalet	2,882	0,851
	Dağıtım Adaleti	2,573	1,087
	Etkileşimsel Adalet	3,308	1,125
	Örgütsel Adalet Algısı	2,996	0,841

Tablo 7: Korelasyon Tablosu ve Ortalamalar

	1	2	3	Ort.	S.S.
İşlevsel Adalet (1)				3,00	0,86
Dağıtım Adaleti (2)	0,467**			2,72	1,09
Etkileşimsel Adalet (3)	0,540**	0,384**		3,33	1,05
Örgütsel Adalet Algısı	0,825**	0,681**	0,872**	3,08	0,80

Örgütsel adalet algısı ve alt boyutları arasındaki ilişkiler ve aritmetik ortalamaları Tablo 7’de görülmektedir. Buna göre örgütsel adalet algısı ve bütün alt boyutlar birbirleri ile pozitif yönlü ilişki göstermektedir. Örgütsel adalet algısı ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında ise örgütsel adalet algısı, işlemsel adalet boyutu ve etkileşimsel adalet boyutu ortalama değere sahipken etkileşimsel adalet boyutu düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 8’de katılımcıların istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılarına yönelik yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların örgütsel adalet algılarında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc analizine göre farklılık devlet memurları ile sözleşmeli çalışanlar (p: 0,027) ve devlet memurları ile taşeron işçiler (p: 0,002) arasındaki farklılıktan

Tablo 8: İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

		Ort.	S.S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	Devlet Memurları	3,306	,804			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,668	,874	12,626	,000	1-2 p: 0,003 1-3 p: 0,000
	Taşeron İşçi	2,881	,851			
Dağıtumsal Adalet	Devlet Memurları	3,016	1,081			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,784	,8532	7,192	,001	1-3 p: 0,001
	Taşeron İşçi	2,573	1,086			
Etkileşimsel Adalet	Devlet Memurları	3,427	,830			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,977	1,153	1,847	,159	
	Taşeron İşçi	3,308	1,124			
Örgütsel Adalet Algısı	Devlet Memurları	3,296	,657			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,823	,876	7,264	,001	1-2 p: 0,027 1-3 p: 0,002
	Taşeron İşçi	2,996	,840			

Tablo 9: Yaşa Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

		Ort.	S. S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	≤ 25 Yaş	3,330	0,805			
	25-29 Yaş	2,896	0,839			
	30-34 Yaş	2,830	0,927	4,925	0,001	1-2 p: 0,003 1-3 p: 0,001 1-4 p: 0,017
	35-39 Yaş	2,892	0,694			
	≥ 40 Yaş	3,070	0,933			
Dağıtumsal Adalet	≤ 25 Yaş	2,968	1,023			
	25-29 Yaş	2,703	1,129			
	30-34 Yaş	2,513	1,025	2,230	0,065	
	35-39 Yaş	2,586	0,933			
	≥ 40 Yaş	2,814	1,277			
Etkileşimsel Adalet	≤ 25 Yaş	3,431	1,070			
	25-29 Yaş	3,309	1,069			
	30-34 Yaş	3,214	1,037	0,480	0,750	
	35-39 Yaş	3,330	0,940			
	≥ 40 Yaş	3,371	1,097			
Örgütsel Adalet Algısı	≤ 25 Yaş	3,296	0,792			
	25-29 Yaş	3,029	0,802			
	30-34 Yaş	2,925	0,779	2,692	0,031	1-3 p: 0,023
	35-39 Yaş	3,012	0,632			
	≥ 40 Yaş	3,143	0,947			

kaynaklanmaktadır. Ortalamalara bakıldığında devlet memurlarının örgütsel adalet algıları sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilere oranla daha olumlu görülmektedir. Genel örgütsel adalet algısının yanı sıra işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet boyutlarında da anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Bu boyutlarda da devlet memurlarının algıları sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilere oranla daha olumlu görülmektedir. Etkileşimsel adalet boyutunda ise istihdam şekillerine göre bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 9’da katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel adalet algılarında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların yaşlarına göre örgütsel adalet algıları istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu farklılığın kaynaklandığı grubu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc analizine göre farklılık 25 yaş ve altı grup ile 30-34 yaş arası gruptan ($p: 0,023$) kaynaklanmaktadır. 30-34 yaş gurubunda örgütsel adalet algılaması daha düşük bulunmuştur. Yaşa göre anlamlı farklılığın bulunduğu bir diğer değişken ise işlemsel adalet boyutudur. Bu boyutta 25 yaş ve altı grup ile 25-29 yaş arası, 30-34 yaş arası ve 35-39 yaş arası gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. 25 yaş ve altı grubunda

bulunan katılımcıların diğer gruplara oranla hem örgütsel adalet algıları hem de işlemsel adalet algıları daha olumludur. Diğer boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmamasına rağmen 25 yaş ve altı grup diğer yaş gruplarına göre daha olumlu bir ortalamaya sahiptir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık olup olmadığına dair yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre (Tablo 10); dağıtımsal adalet boyutu dışındaki boyutlarının ve örgütsel adalet algısının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık örgütsel adalet algısı için ilköğretim mezunları ile lise, ön lisans ve lisans mezunları arasındaki farklılıktan; işlemsel adalet boyutu için ilköğretim mezunları ile ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunları arasındaki farklılıktan; etkileşimsel adalet boyutu için ilköğretim mezunları ile lise, ön lisans ve lisans mezunları arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Genel olarak lisans ve ön lisans mezunlarının ilköğretim mezunlarına oranla algıları daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Tablo 10: Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

		Ort.	S.S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	İlköğretim	2,476	0,836	3,749	0,005	1-3 p: 0,011 1-4 p: 0,005 1-5 p: 0,038
	Lise	2,917	0,857			
	Ön lisans	3,063	0,835			
	Lisans	3,115	0,860			
	Lisansüstü	3,169	0,850			
Dağıtımsal Adalet	İlköğretim	2,296	1,002	2,405	0,049	
	Lise	2,574	1,119			
	Ön lisans	2,786	1,037			
	Lisans	2,882	1,097			
	Lisansüstü	2,852	1,138			
Etkileşimsel Adalet	İlköğretim	2,597	1,185	4,075	0,003	1-2 p: 0,003 1-3 p: 0,001 1-4 p: 0,008
	Lise	3,399	1,037			
	Ön lisans	3,441	1,092			
	Lisans	3,339	0,901			
	Lisansüstü	3,153	1,053			
Örgütsel Adalet Algısı	İlköğretim	2,489	0,855	4,482	0,001	1-2 p: 0,009 1-3 p: 0,001 1-4 p: 0,001
	Lise	3,048	0,811			
	Ön lisans	3,164	0,825			
	Lisans	3,160	0,708			
	Lisansüstü	3,096	0,758			

Tablo 11: Gelir Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

	TL	Ort.	S.S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	Asgari Ücret	2,699	0,898	9,338	0,000	1-3 p: 0,017 1-4 p: 0,000 2 - p: 0,001
	1500-1999	2,804	0,846			
	2000-2999	3,071	0,780			
	≥ 3000	3,287	0,779			
Dağıtimsal Adalet	Asgari Ücret	2,203	1,041	13,955	0,000	1-3 p: 0,000 1-4 p: 0,000 2-3 p: 0,002 2-4 p: 0,001
	1500-1999	2,440	1,053			
	2000-2999	3,011	0,993			
	≥ 3000	3,010	1,028			
Etkileşimsel Adalet	Asgari Ücret	3,035	1,189	4,187	0,006	1-3 p: 0,003
	1500-1999	3,251	1,211			
	2000-2999	3,587	0,957			
	≥ 3000	3,362	0,797			
Örgütsel Adalet Algısı	Asgari Ücret	2,736	0,851	10,226	0,000	1-3 p: 0,000 1-4 p: 0,000 2-3 p: 0,014 2-4 p: 0,017
	1500-1999	2,916	0,866			
	2000-2999	3,276	0,735			
	≥ 3000	3,260	0,660			

Tablo 11’de çalışanların gelir durumlarının örgütsel adalet algılarında farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre çalışanların örgütsel adalet algılarında ve alt boyutlarında gelir durumu anlamlı farklılığa sebep olmaktadır. Örgütsel adalet algısı ve dağıtimsal adalet boyutu için farklılık asgari ücret alan çalışanlar ile 2000-2999 ve 3000 TL üzeri alan çalışanlar arasındaki farklılıktan ve 1500-1999 TL arası alan çalışanlar ile 2000-2999 ve 3000 TL üzeri alan çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. İşlevsel adalet boyutu için farklılık asgari ücret alan çalışanlar ile 2000-2999 ve 3000 TL üzeri alan çalışanlar arasındaki farklılıktan ve 1500-1999 TL arası alan çalışanlar ile 2000-2999 TL arası alan çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Etkileşimsel adalet boyutundaki farklılık ise asgari ücret alan çalışanlar ile 2000-2999 TL arasında alan çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Genel olarak bakıldığında zaman asgari ücret alan çalışanların örgütsel adalet algıları 2000 TL ve üzerinde gelirleri olan bireylere oranla oldukça düşüktür.

Tablo 12’de idari görevi olan çalışanların örgütsel adalet algıları ile idari görevi olmayan çalışanların örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık

olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklemelerde t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre idari görevin olup olmaması durumu örgütsel adalet algısında, işlevsel adalet ve dağıtimsal adalet boyutunda anlamlı farklılık oluşturmaktadır. İdari görevi olan çalışanların algıları olmayan çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bunların yanı sıra katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları ve kurumda çalışma süreleri örgütsel adalet algısında ve alt boyutlarında bir farklılığa sebep olmamaktadır. Tüm bulgular neticesinde araştırma kapsamında kurulan h1, h2, h3, h4 ve h5 hipotezleri kabul edilmiş ve h6, h7 ve h8 hipotezleri ret edilmiştir (Tablo 13).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada hastane çalışanlarının istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediği amaçlanmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre devlet memurlarının örgütsel adalet algısı ortalamaları 3,29 olup, işlevsel adalet algısı ortalamaları 3,30, dağıtimsal

Tablo 12: İdari Görev Olup Olmamasına Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

İdari Görev		Ort.	S.H	t	p
İşlevsel Adalet	Evet	3,209	0,101	2,051	0,044
	Hayır	2,979	0,047		
Dağıtımsal Adalet	Evet	3,035	0,143	2,175	0,030
	Hayır	2,680	0,058		
Etkileşimsel Adalet	Evet	3,415	0,142	0,722	0,471
	Hayır	3,300	0,057		
Örgütsel Adalet Algısı	Evet	3,259	0,098	1,708	0,088
	Hayır	3,052	0,044		

Tablo 13: Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotezler	Sonuç
Hipotez 1: İstihdam şekline göre örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık vardır.	Kabul
Hipotez 2: Yaş örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 3: Eğitim durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 4: Gelir durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 5: İdari görevi olup olmaması örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 6: Cinsiyet örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Ret
Hipotez 7: Medeni durum örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Ret
Hipotez 8: Çalışma süresi örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Ret

adalet algısı ortalamaları 3,016 ve etkileşimsel adalet algısı ortalamaları 3,427'dir. Devlet memurlarının örgütsel adalet algısı ve alt boyutlara ilişkin algı ortalamaları genel olarak orta seviyededir. Bu ortalamalar sözleşmeli personel ve taşeron işçiler için ise genel olarak orta seviyenin altında görülmektedir. Sözleşmeli çalışanların örgütsel adalet algısı ortalamaları 2,823 olup, işlemsel adalet algısı ortalamaları 2,669, dağıtımsal adalet algısı ortalamaları 2,784 ve etkileşimsel adalet algısı ortalamaları 2,977'dir. Taşeron işçilerin ise örgütsel adalet algısı ortalamaları 2,996, işlemsel adalet algısı ortalamaları 2,882, dağıtımsal adalet algısı ortalamaları 2,573 ve etkileşimsel adalet algısı ortalamaları 3,308'dir. Buna göre özellikle sözleşmeli personelin örgütsel adalet

algılaması en düşük, taşeron işçilerde düşük, devlet memurlarında ise en yüksek olduğu saptanmıştır.

Memurlar ile sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilerin örgütsel adalet algıları arasında bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan ANOVA testi sonuçları ise çalışanların istihdam biçimlerinin örgütsel adalet algısında anlamlı bir farklılık oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bulunan bu farklılık devlet memurları ile sözleşmeli personel arasındaki farklılıktan ve devlet memurları ile taşeron işçiler arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet boyutlarında da istihdam biçimi anlamlı farklılık oluştururken, etkileşimsel adalet boyutunda

memurlar ile sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çalışmanın diğer t-testi ve ANOVA testi sonuçlarına göre ise çalışanların yaşları, eğitim durumları, aylık ortalama gelirleri ve idari görevleri olup olmaması örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık oluştururken cinsiyet medeni durum ve çalışma süreleri anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu sonuçlar yaş için Cihangiroğlu, Şahin & Naktiyok (2010: 79)'nın çalışmasıyla, ortalama gelir için Keklik ve Coşkun Us (2013: 154)'un çalışmasıyla, cinsiyet için Durmuş (2015: 65)'un çalışmasıyla, medeni durum için Özkılıççı (2011: 113)'nin çalışmasıyla, çalışma süresi için Baş ve Şentürk (2011: 42)'ün çalışmasıyla benzerlik gösterirken; yaş ve eğitim durumu için Durmuş (2015: 66)'un, ortalama gelir için Özkılıççı (2011: 118)'nin, cinsiyet ve medeni durum için Keklik ve Coşkun Us (2013: 151)'un, idari görev olup olmaması bakımından ise Özkılıççı (2011: 115)'nin çalışmalarıyla farklılık göstermektedir.

Çalışmanın sonuçları irdelendiği zaman; çalışanların istihdam biçimlerinin örgütsel adalet algılarını etkilemesi ve memurların örgütsel adalet algılarının sözleşmeli çalışanlar ile taşeron işçilere oranla daha yüksek olması yöneticiler ve politika yapımcılar açısından önemli bir sonuç olarak görülmektedir. Emek yoğun hizmet sunan sağlık kuruluşlarının kalite ve performans hedeflerine ulaşması en alt düzeyden en üst düzeye kadar bütün çalışanların tamamının göstereceği performans ve özveriye bağlıdır. Bireyler, eğer örgütlerinde adaletsizlikler yapıldığını ilişkin algıları oluşursa, bu onların pek çok davranışına etkide bulunabilir (Özdevecioğlu, 2003: 90). Örneğin örgütsel adalet algısı çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkilemekte (Keklik ve Coşkun Us, 2013: 143), duygusal ve normatif bağlılığını pozitif yönde etkilemekte (Işık vd., 2012: 254), sistemden memnuniyetini pozitif yönde etkilemekte (Tan, 2009: 194), çalışan motivasyonu ve bireysel performansı pozitif yönde etkilemekte (Sökmen, Bilsel & Erbil, 2013: 55), örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile pozitif yönlü ilişki içerisinde (Polat & Celep, 2008: 323), tükenmişlik ile ise negatif yönlü ilişki içerisinde (Balaban & Konyalı, 2016: 197). Örgütsel adalet algısının literatürde farklı sektörlerde yapılan bu çalışmalar tarafından ortaya konulan öneminin sağlık işletmelerindeki karşılığı ise yadsınamaz. Bu nedenle sağlık kurumları yöneticilerinin ve sağlık politika belirleyicilerinin istihdam biçimlerinin örgütsel adalet algısında farklılık oluşturduğunun bilincinde olması ve bu farklılığın giderilmesine yönelik çalışmalar yapması sağlık kurumları açısından büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Akbolat, M. & Işık, O. (2008). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 229-254.
- Akdağ, R. (2007). Nereden Nereye Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Kasım 2002- Haziran 2007, T. C. Sağlık Bakanlığı Yayın No:713, Ankara.
- Alper Ay F., G. Demirel & N. Erbaş, (2017). Örgütsel Adaletin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Research Journal Of Business And Management*, 4(3), 400-409.
- Aykanat, Z. & Yıldırım, A. (2012), Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- Balaban, Ö. & Konyalı, H. (2016). Kamu Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya Sgk Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 189-207.
- Barling, J. & Phillips, M. (1993). Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 29-62.
- Baş, T., Ünal, Ö., Amarat, M., & Sağlık, D. (2017). Hemşirelerde İş Tatmininin Motivasyon Düzeyine Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 20-39.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Batchelder, J. S. & Alexander, R. C. (2009). Effects of Personnel Policy on the Public Administration Paradigm Shift: From Merit to Neo-Managerial. *Journal of Social Science*, 21(2), 153-159.
- Büyükyılmaz O. & Alper Ay, F. (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 209-233.
- Çetin, F., Basım, H. N. & Karataş, M. (2011). Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı Ve İş Tatmininin Rolü. *Yönetim Ve Ekonomi*, 18(1), 71-85.

- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1), 9-16.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. & Naktiyok, A. (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(12), 67-82.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279-301.
- Durmuş, R. (2015). Örgütsel Adalet Ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma- Eskişehir'de Bir Kamu Hastanesi Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Eberhardt, B. J. & Shani, A. B. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1):67-92.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2): 254-265.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Kalay, F., Arslan, H. & Oflas, Ş. (2013). Kadrolu ve 4/B Sözleşmeli Yardımcı Sağlık Personellerinin İş Doyumlarının Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), 111-121.
- Kaplan, M. & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 231-246.
- Keklik, B. & Coşkun Us, N. (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, H.E. & Terborg, J.R. (1978). Part-time and full-time workers: Exploratory data and conceptual analysis. Unpublished paper. University of Illinois.
- Nowakowski, J. M. & Donald E. C. (2005). Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.
- Omar, M. K. (2010). Work Status Congruence, Work-Related Attitudes, And Satisfaction Towards Work-Life Balance. *International Review of Business Research Papers*, 6(1), 145-156.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21, 77-96.
- Özen, Y. & Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özkılıççı, G. (2011). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, O. N., Arbak, Y. & Özer, P. S. (2007). Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 19-35.
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Sağlık Bakanlığı (2015). Sağlık İstatistiği Yıllığı 2015. Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. Ankara. Sentez Matbaacılık ve Yayıncılık.
- Sağlık Bakanlığı (2016). Sağlık İstatistiği Yıllığı 2015. http://www.metaveri.saglik.gov.tr/book/SIY_2016_Haber_Bulteni.pdf. Erişim tarihi: 6/10/2017.
- Savgun Doğruöz, S. (2009). Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Sayan, İ. Ö. & Küçük, A. (2012). Türkiye’de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm: Sağlık Bakanlığı Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(01), 171-203.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A. & Erbil, C. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-62.
- Tan, Ö. (2009). Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tezcan, C. (2008). Yapısal Eşitlik Modelleri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: a meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151-177.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Ünal, D., Çetinkaya, F., Özyurt, Ö. & Kayabaşı, A. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Yalçın, B. (2011). Kamu sektöründe sözleşmeli personel istihdamı: Akdeniz Üniversitesi örneği (Doktora tezi). SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253-278.



Araştırma Makalesi

Konaklama İşletmelerinde Dışlanma, İş Gerilimi, Bağlılık İhtiyacı ve İş Performansı İlişkisi: Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü

The Effects of Accommodation Business Employees' Workplace Ostracism, Job Tension, Need for Affiliation on Work Performance: Mediating Role of Leader-Member Exchange

Bekir Eşitti*

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Dışlanma, İş Gerilimi,
Bağlılık İhtiyacı, İş
Performansı, Lider Üye
Etkileşimi

Tarihler :
Geliş 11 Eylül 2017
Düzeltilme geliş 10 Kasım
2017
Kabul 12 Kasım 2017

ARTICLE INFO

Keywords:
Workplace Ostracism, Job
Tension, Need For
Affiliation, Work
Performance, Leader
Member Exchange

Article history:
Received 11 September 2017
Received in revised form 10
November 2017
Accepted 12 November 2017

ÖZ

Bu çalışma, konaklama işletmeleri çalışanlarının iş hayatlarında yaşadıkları dışlanma, iş gerilimi ve bağlılık ihtiyaçlarının iş performansları üzerindeki etkisi ve lider-üye etkileşiminin bu değişkenler arasındaki aracılık rolünü belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ve Çanakkale'de yer alan beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, çalışanların işyerinde yaşadıkları dışlanmanın, iş geriliminin ve hissettikleri bağlılık ihtiyacının iş performanslarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik analizi neticesinde lider üye etkileşiminin, çalışanların işyerinde yaşadıkları dışlanmanın ve iş geriliminin iş performansları üzerindeki negatif etkisinde kısmi aracı rolü üstlendiği görülmüştür. Neticede, konaklama işletmelerine lider üye etkileşimi yaklaşımı dikkate alınarak çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşimi teşvik etmeleri önerilmektedir.

ABSTRACT

This study was designed to investigate the effects of accommodation business employees' workplace ostracism, job tension, need for affiliation on work performance and the mediating role of leader-member exchange among these variables. The sample of the research is the personnel working in the five-star accommodation businesses located in Istanbul and Canakkale. As a result of the research, it has been determined that the workplace ostracism, job tension and need for affiliation affect the work performance negatively. As a result of the structural equation analysis, it has been observed that leader-member exchange has a partial mediating role on the negative effect of workplace ostracism and job tension on work performance experienced by accommodation employees. In the framework of these results, this study recommended that accommodation businesses should take into account the leader member exchange approach and encourage interactions between employees and managers.

1. GİRİŞ

Günümüzde konaklama sektörünü talep eden müşterilerin hayatın gelişmesine bağlı olarak istek ve talepleri artmaktadır ve çalışanların hem müşteri odaklı hem de işletmeden kaynaklanan sorunlarının giderek çeşitlendiği görülmektedir. Bu sorunlardan birisi de işyerinde çalışanların karşılaştıkları dışlanmadır. İşyerinde dışlanma kısaca, bir çalışanın iş yerinde diğer çalışanlar tarafından ihmal edildiğini veya uzaklaştırıldığını algılamasıdır (Ferris, Brown, Berry & Lian, 2008: 1348). Diğer bir ifadeyle çalışanın örgütle olan ilişkilerinin engellenmesi sonucu çalışanın iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte olan tutum ve davranışlarındaki isteksizliğidir. Bu konu çalışanlar arası önemli bir olumsuz muameleyi açığa çıkarması açısından örgütsel alanda giderek artan bir araştırma noktası haline gelmiştir (Ferris vd., 2008; Wu, Yim, Kwan & Zhang, 2012).

Bireyler, elinde bulundurdukları değerli kaynakları, kaynak kaybı tehdidi altındayken elde etmek, korumak ve kendilerinin de korunmasını sağlamak için gayret gösterirler (Lyu, Zhu, Zhong & Hu, 2016b). İş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ve dışlanma duygusu ile çalışanın başa çıkma kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması, çalışanın iş gerilimi yaşamasına neden olabilmektedir (Chauvin vd., 2014). Bu noktada, çalışanın örgütüne yönelik bağlılık hissi duyması, güç kazanmasına ve tekrar motive olabilmesine olanak sağlayacaktır. Bağlanma ihtiyacı, kişilerin sosyal temas veya aidiyetine yönelik isteklerini ifade etmektedir (Veroff & Veroff, 1980) ve bu ihtiyaç kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Bağlılık ihtiyacı yüksek bireyler, başkaları tarafından sevilme arzusundadır ve örgüt içinde gerçekleştirilen etkinliklere katılmakla daha fazla ilgilidir (Watson & Barone, 1976). Buna karşın, bağlanma gereksinimi düşük bireyler (bağımsızlık yönlü bireyler), birlikte hareket etme çabalarına katılım yerine bireysel yetenek ve becerilerini öne çıkarmaya gayret ederler (Yamaguchi, 2003). Bu bağlamda bağlılık ihtiyacı yüksek olan çalışanların işyerindeki gerilime ve dışlanma hissine karşı daha savunmasız olabilecekleri muhtemeldir. Bu durum iş performanslarına olumsuz yansımaktadır.

Konaklama işletmelerinde çalışanların dışlanma ve gerilim hissetmelerini engellemek ve örgütlerine yönelik bağlılık ihtiyaçlarını karşılamak için örgütlerin çeşitli yönetme stratejileri geliştirmeleri gereklidir. Bu çalışmanın önermesi, örgütte liderlik pozisyonunda bulunanlar ile astları arasındaki ilişkiye önem verilerek, yukarıda bahsedilen çalışanların negatif algılarının engellenebileceğidir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, lider ve her bir ast

arasındaki ilişkinin diğer çalışanlara göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, çalışanların yaşadığı dışlanma, iş gerilimi, bağlılık ihtiyacı ve iş performansı ilişkisini saptamak ve lider üye etkileşiminin aracı rolünü ortaya koymaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yerinde Dışlanma ve İş Performansı

Çalışanların işyerinde yaşadıkları dışlanma, onları örgütsel yaşam alanlarından uzaklaştırarak, işte stres, duygusal tükenme, zihinsel depresyon, daha düşük iş tatmini gibi bir dizi psikolojik kaçınma tepkisi oluşturmaktadır (Su, 2011). İş yerinde dışlanma negatif yönlü bir olgudur. Yöneticilerinin bu olguyu sadece ilişkiler açısından incelememesi aynı zamanda rol, ekstra rol ve davranışlar açısından da incelenmesi gereklidir (Wang, Ru & Jiang, 2013: 1180). Ferris vd. (2008: 1348), bir tür duygusal taciz biçimi olarak işyerinde dışlanmayı üç şekilde tarif etmektedir. İlk olarak işyerinde dışlanma, bir organizasyon içinde yalnızca bir grup tarafından gerçekleştirilmez. Bir çalışan şefi, astları, aynı pozisyonda bulunan arkadaşları veya müşteriler tarafından dışlanmış olabilir. İkincisi, bireyin dışlanmış olma ihtimaline karşı algılaması öznelidir yani çalışanın sadece kendi görüşüne göre dışlanma gerçekleşebilmektedir. Üçüncü olarak kendisini işyerinde dışlanmış olarak gören çalışanlar kişilerarası etkileşimleri olumsuz, zahmetli ve sıkıcı olarak karakterize edebilir.

Özünde, iş yerinde dışlanma, çalışanların psikolojik sağlığı, davranışları ve hatta performansını etkileyen sosyal etkileşim fırsatlarını azaltabilmektedir (Wu vd., 2012). Bu argüman 'Karşılıklılık Teorisi' (Cropanzano & Mitchell, 2005) ile desteklenebilir. Burada karşılıklılık, "her bir bireyin eylemlerinin başkalarının öncül eylemlerine neden olduğudur." İyilerin eylemleri iyi ile karşılık bulurken kötülerin karşılığı kötü olacaktır. Kısaca karşılıklılık, 'eş değer değiş tokuşlar' anlamına gelir (Keohane, 1986: 8). Bu bağlamda, dışlanan çalışanlar negatif karşılık inancı ile diğer çalışanlara yönelmekte, doğrudan doğruya onları dışlamış olanlara karşı misilleme yapmanın kabul edilebilir olduğuna inanmaktadırlar. Amir konumunda bulunan dışlayanlara karşı misillemenin güçlüğü (örneğin çalışan kariyer geleceğini, yükselme olasılığını, sosyal statüsünü ve organizasyondaki yerini kaybedebilir.) göz önüne alındığında, dışlanan çalışanlar kendi amirlerinden ziyade daha uygun hedeflere (örneğin çalıştıkları örgüte) karşı düşmanlığa yönelebilmektedir (Wei & Si, 2011). Bu durum, özellikle çalışanın müşterilerle kaliteli etkileşime girmesinin çok önemli olduğu

konaklama işletmeleri için oldukça zarar verici olabilir. İşyerinde dışlanma çalışanların işe katılımını tehdit eder, olumsuz davranışlar geliştirir ve iş performansını düşürür (Leung vd., 2011; O'Reilly & Robinson, 2009). Zhao, Peng & Sheard (2013) Çin'de yer alan 21 konaklama işletmesinin çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında, dışlanma ile çalışanların birbirine karşı verimsiz davranışları arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Bu bağlamda işyerinde dışlanmanın çalışanların performansı ile olumsuz bir şekilde ilişkili olacağını varsaymak mantıklıdır. Bu çalışmada, yapılan görgül araştırmalardan yola çıkarak, konaklama işletmelerinde çalışanların yaşadığı dışlanmanın, iş performanslarını olumsuz yönde etkileyeceği varsayılmıştır.

Hipotez 1: Dışlanma iş performansını olumsuz yönde etkiler.

2.2. İş Gerilimi

İş gerilimi, çalışanların hedefleri ya da iş ortamında algıladıkları karışıklıklara verdikleri psikolojik tepki olarak tanımlanmaktadır (Chrisholm, Kasl & Eskenazi, 1983: 387). Bir örgütsel stres faktörü olarak dışlanma, çalışan tarafından müşterilerin sorunlarını çözmek veya karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için işyerinde kullanılan kişisel kaynaklarını (örneğin benlik saygısı ve kişisel yetenek) tüketmektedir (Greenhaus & Powell, 2006). Günümüz çalışma ortamında işin karmaşıklık düzeyi, çalışanın zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler gösterebilmektedir. İşin gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesi durağan değil değişken özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla, iş stresi değişken yapıdadır (Lazarus, 1991).

Bu çalışmanın önerisi, çalışanın işle ilgili konularda psikolojik olarak rahatsız olma derecesi olan iş geriliminin, işyerinde çalışanın dışlanmasından kaynaklanabileceğidir. Dışlanma, çalışanın işin taleplerini karşılama kapasitesini azaltır ve çalışanların iş ortamında yaşadıkları gerginlikleri teşvik edicidir. Başka bir deyişle, işyerinde dışlanma yaşayan hizmet sektörü çalışanları büyük miktarda kişisel kaynaklarını tüketerek günlük işleri ile uğraşmak zorunda kalmakta ve bu durumda iş yerinde daha fazla kaynak kaybına neden olabilmektedir (Zhu, Lyu, Deng & Ye, 2017: 64). Yüksek düzeyde iş gerilimi yaşayan çalışanlar, örgütsel hedeflere ulaşma olasılığını azaltabilecek savunmacı davranışlarda bulunabilmektedir (Lau & Tan, 2006: 173). Bu koşullar altında çalışanın iş performansında da düşüş görülmektedir. İş gerilimi, literatürde iş performansının yanı sıra, çalışanların kişisel

alışkanlıkları ve iş tecrübeleri ile direkt ilişkili olması sebebiyle örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi çeşitli değişkenlerle birlikte ele alınmıştır (Desa, Yusoooff, Ibrahim, Kadir & Ab Rahman, 2014; Ho, Chang, Shih & Liang, 2009; Zhu vd., 2017).

Konaklama işletmelerinde iş görenler, müşterilerle yoğun ilişki halinde çalışmaktadır. Düzyürek & Ünlüoğlu (1992) çalışmalarında, tükenme ve iş geriliminin daha çok insanlarla yoğun ve süreğen ilişkide olan mesleklerde görüldüğünü belirtmiştir. İş gerilimi yaşayan çalışanlar iş yerinde müşteri odaklı olmaktan çekinmektedir.

O'Neill & Davis (2011: 385) otel endüstrisinde iş geriliminin çalışanın iş performansının kalitesinde azalma, tükenmişliğinde artış, çalışanın öğrenme kabiliyetinde düşüş ve geri çekilme gibi belirtilerinin olduğunu belirtmektedir. Bu görgül araştırmaların bulguları ışığında, konaklama işletmelerinde çalışanların yaşadığı iş geriliminin, iş performanslarını olumsuz yönde etkileyeceği varsayılmıştır.

Hipotez 2: Dışlanma iş gerilimini olumlu yönde etkiler.

Hipotez 3: İş gerilimi iş performansını olumsuz yönde etkiler

2.3. Bağlılık İhtiyacı

İş ortamında çalışanların performanslarını etkileyebilecek bir özellik de bağlılık ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç, çalışanların sosyal ilişkilerinin altında yatan temel motivasyondur (Slotter, Duffy & Gardner, 2014) ve bireylerin sosyal temas veya aidiyet isteğini ifade etmektedir (Veroff & Veroff, 1980). Johnson ve Johnson (1989) 'a göre bazı kişiler, iş birliği içinde hareket etmeye daha yatkındırlar. Bu kişiler çalışma alanında bireysel hareket etme yerine iş birliği yaparak hareket etmeyi tercih eder. Bağlılık ihtiyacı yüksek çalışanlar, bağlılık ihtiyacı düşük çalışanlara göre daha samimi ve sosyaldir ve iş birliğine dayalı hareket etme eğilimindedirler (Jackson, 1974).

Bağlılık ihtiyacı yüksek çalışanlar, doğal olarak, grup üyeliğini değerli görürler ve genellikle güçlü örgütsel kimliğe sahiptirler (Wiesenfeld, Raghuram & Garud, 2001). Bağlılık ihtiyacı düşük çalışanlar ise, kendilerini diğer çalışanlardan bağımsız olarak görür ve örgütsel bağlılığa daha az ihtiyaç duyabilirler. Bu çalışanlar, grup üyeliğini ve iş ortamında diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurmayı az yararlı görüyor olabilirler. Bu bağlamda çalışanların sosyal bağlantılarını kesmeyi ve onları izole etmeyi hedefleyen dışlama, bağlılık ihtiyacı

duyan çalışanları için önemli bir tehdit oluşturmaktadır (Zhu vd., 2017). Bağlılık ihtiyacı yüksek olan çalışanları, kişiler arası bağlantıların dışında tutmak veya dışlamak, çalışanların başkalarıyla yakın ilişki içinde olmasını engeller (O'Fallon & Butterfield, 2011). Bağlılık ihtiyacı yüksek olan çalışanların dışlanması yaşadıkları iş gerilimlerini, bağlılık ihtiyacı düşük olan çalışanlara göre daha güçlü etkileyebilmektedir (Zhu vd., 2017). Bağlılık ihtiyacı yüksek olan çalışanların yaşadıkları dışlanmayı, diğer çalışanlara göre daha zararlı olarak algılamaları, bu dışlanma ile baş edebilmeleri için daha fazla çaba sarf etmelerine ve kaynak kullanmalarına neden olabilmektedir (Zhu vd., 2017). Bu bağlamda bağlılık ihtiyacı arttıkça çalışanların iş performanslarının düşme eğiliminde olması beklenebilir.

Hipotez 4: Bağlılık ihtiyacı iş performansını olumsuz yönde etkiler.

2.4. Lider Üye Etkileşimi

Lider üye etkileşimi yaklaşımı, liderlerin tüm astlarına aynı şekilde davranmadığı, bunun yerine her bir astıyla farklı düzeyde ve şekillerde ilişki kurduğunu varsaymaktadır (Schriesheim, Castro & Cogliser, 1999). Hizmet üreten işletmelerin önemli örgütsel işlevlerinden birisi de çalışanların yöneticileri ve diğer çalışma arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurabilmelerini sağlamaktır. Yüksek niteliğe sahip bir lider-üye etkileşiminde liderin çalışanına destek, teşvik, ödül, katkı gibi çıktıları diğerlerine göre daha fazladır (İlgın, 2013). Liderin çalışanına yönelik desteği ve sağladığı katkılar çalışanın işletmeye bağlılık ihtiyacını karşılayabilmekte ve dolayısıyla iş performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Ancak bazen lider bazı çalışanları ile yakın ilişkiler geliştirmekte, güç, bilgi, kaynak gibi paylaşımları onlarla daha

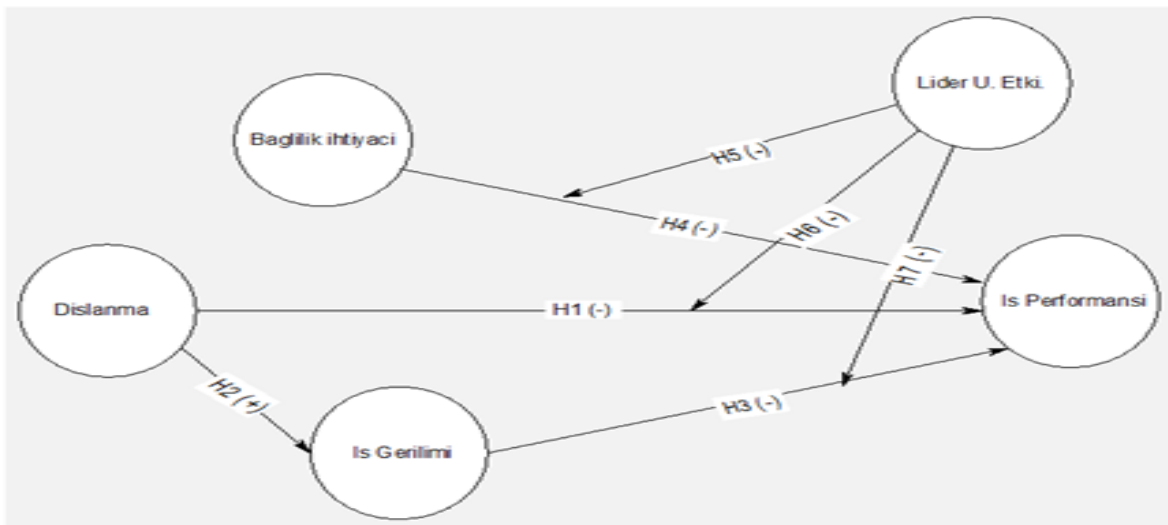
verimli kullanma yoluna gitmektedirler (Çekmecelioğlu & Ülker, 2014). Lider ve üye arasında oluşan bu yönlü bir ilişki, çalışanı örgütsel yaşam alanlarından uzaklaştırmakta ve kendisini işletmede dışlanmış hissettirebilmektedir.

Son yıllarda örgütsel liderliği ele alan yaklaşımlardan lider üye etkileşim teorisi en başarılı yaklaşımlar arasına girmiştir (Cropanzano, Dasborough & Weiss, 2017:223; Dinh vd., 2014). Bu başarısında araştırmacıların liderler ve üyeleri arasındaki olumlu ilişkileri ele alması önemli bir etkidir (Graen & Uhl-Bien, 1995). Bu çalışmalar genellikle, çalışanların daha olumlu iş tutumları, daha az iş çatışması, daha iyi performans, daha iyi örgütsel vatandaşlık, daha düşük iş gören devri gibi önemli sonuçları ortaya koymaktadır (Dulebohn, Bommer, Liden, Brouer & Ferris, 2012; Erdoğan & Bauer, 2014). Bu çalışma da ise lider üye etkileşiminin çalışanların dışlanması, yaşadıkları iş gerilimi gibi olumsuz iş tutumları ile olan ilişkileri ele alınmaktadır. Bu kapsamda yapılan görgül araştırmalar ışığında kurulan hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 5: Bağlılık ihtiyacının iş performansı üzerindeki etkisinde, lider-üye etkileşimi aracılık rolü üstlenmektedir.

Hipotez 6: Dışlanmanın iş performansı üzerindeki etkisinde, lider-üye etkileşimi aracılık rolü üstlenmektedir.

Hipotez 7: İş geriliminin iş performansı üzerindeki etkisinde, lider-üye etkileşimi aracılık rolü üstlenmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde ve amacı bakımından nedensel türde bir araştırmadır. Araştırma evrenini İstanbul ve Çanakkale illerinde faaliyet gösteren ve sayıları Aralık 2016 itibarıyla 134 olan beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır (Turizm İstatistikleri Raporu, 2016). İstanbul ilinde Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre 93 adet “İşletme Belgeli” ve 39 adet “Yatırım Belgeli” beş yıldızlı konaklama tesisleri yer almaktadır. Çanakkale ilinde ise iki adet beş yıldızlı konaklama işletmesi bulunmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örneklem tekniği ile 900 anket dağıtılmıştır. Olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme tekniğinde evrendeki her elemanın eşit ve bağımsız seçilme şansı vardır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2012: 139). Öncelikle Çanakkale’de bulunan 5 yıldızlı otellerin insan kaynakları ve üst düzey yöneticiler ile irtibata geçilmiştir ve 200 anket dağıtılmış ve bu anket formlarından 125 tanesi geri dönmüştür. Bu anketler içerisinde eksiksiz şekilde cevaplanan 110 anket formu araştırmaya dâhil edilmiştir. İstanbul’da bulunan 132 adet beş yıldızlı otellerin insan kaynakları ve üst düzey yöneticileri ile irtibata geçilmiştir. Bu otel işletmelerinden 9 tanesi araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. İstanbul’da yer alan otel işletmelerine 700 anket formu dağıtılmış ve bu anket formlarından 375 adedi geri dönmüştür. Dönen bu anketlerden eksiksiz bir şekilde cevaplanan 353 adet anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Böylelikle araştırmanın analizlerine toplam olarak 463 anket formu dâhil edilmiştir.

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak daha önce yerli ve yabancı literatürde sıklıkla kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Anket formu altı bölümden ve 43 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun ilk beş bölümünde 5 dereceli Likert ölçekleri kullanılmış ve katılımcılardan anket formunda 1’den 5’e kadar olan (1 ile 5 sırasıyla kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum olacak şekilde kodlanmıştır.) seçeneklerden en uygun olanını işaretlemeleri istenmiştir.

Araştırma evreninden veri toplanmadan önce, oluşturulan anket aracının geçerli ve güvenilir olduğundan emin olmak için 45 katılımcı üzerinde bir pilot test gerçekleştirilmiş ve anket formuna son şekli verilmiştir. Anket formunda yer alan ölçekler aşağıdaki gibidir;

Dışlanma (*Perceptions of Workplace Ostracism*): Çalışanların işyerinde yaşadığı dışlanma algılarını ölçmek için Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen

on maddeli tek boyuttan oluşan dışlanma ölçeği kullanılmıştır. Halis ve Demirel (2016) Türkiye’de gerçekleştirdikleri çalışmada dışlanma için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,945 olarak elde etmiştir.

İş Gerilimi (*Job Tension*): House & Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 maddeden oluşan tek boyutlu iş gerilimi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. İş gerilimi için Efeoğlu (2006) Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,82 olarak elde etmiştir.

İş performansı: Goris, Vaught, Pettit (2003) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeği 5 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Örnek maddeler; “Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm.” ve “Görevimin gerektirdiği işleri ihmal etmem.” şeklindedir. Toklu (2016) Türkiye’de gerçekleştirdiği çalışmasında iş performansı için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,853 olarak elde etmiştir.

Bağlılık ihtiyacı (*Need for affiliation*): Çalışanların bağlılık ihtiyacını ölçmek için O’Fallon ve Butterfield’in (2011: 388) dört maddeli ölçeği bu çalışma için uyarlanmıştır. Çeviri-geri çeviri prosedürü (Brislin, 1980) takiben orijinal maddeleri Türkçeye tercüme edilmiştir. Örnekler olarak “Bir seçeneğim olduğunda, kendi başıma değil de bir grupta çalışmaya çalışırım.” ve “Diğer çalışanlarla iletişim kurmayı severim.” verilebilir. O’Fallon & Butterfield (2011: 388) bağlılık ihtiyacı için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,690 olarak elde etmiştir.

Lider Üye Etkileşimi: Lider ve astları arasındaki karşılıklı etkileşim süreci ve bu süreçteki farklılaşmayı ölçmek amacıyla Liden & Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve etki, vefakarlık, katkı ve profesyonel saygı boyutlarından oluşan on iki maddeli lider üye etkileşimi ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Türk örnekleme üzerinde birçok kez uygulanan (Baş, Keskin & Mert, 2010; Erdoğan, Kraimer & Liden, 2004; Erdoğan, Liden & Kraimer, 2006) bu ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını Erdoğan, Kraimer & Liden (2004) 0,94 olarak elde etmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında,

katılımcıların 180'i yönetici pozisyonunda olmak üzere 189'u kadın, 274'ü erkek, 310'u evli ve 153'ü bekâr, ortalama yaş düzeyleri 26 ve 35 yaşları arasında ve ortalama maaş ise 2500-3000 TL arasında olarak belirlenmiştir. Katılımcıların organizasyonda çalışma sürelerine bakıldığında, yönetici pozisyonunda çalışan katılımcıların ortalama olarak 5,5- 7 yıl arasında astların ise 1,5 – 3 yıl arasında çalıştıkları organizasyonda buldukları belirlenmiştir. Ast pozisyonunda çalışanların 87'si ön büro, 79'u kat hizmetleri, 117'si ise yiyecek içecek departmanında çalışmaktadır. Astların eğitim düzeylerine bakıldığında 145'inin lisans ve üzeri eğitilmiş olduğu görülmektedir. Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcıların 55'i ön büro, 40'ı kat hizmetleri ve 85'i yiyecek içecek departmanında çalışmaktadır. Ayrıca yönetici pozisyonunda çalışan katılımcıların 140'ı lisans ve üzeri eğitilmiştir.

4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bağımsız değişkenlerin yakınsak ve ayırt edici geçerliliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için kurulan ölçüm modelini test etmeden önce, her ölçeğin iç güvenilirliğine (Cronbach alfa katsayılarına) bakılmıştır. Tablo 1'de görüleceği üzere, ölçekleri ve faktörlerin tümü kabul edilebilir değer olarak görülen 0,70'in üzerinde bulunmuştur (Altunışık vd., 2012: 126). Orijinal beş faktörlü modelin sonuçları- dışlanma (10 madde), iş gerilimi (7 madde), iş performansı (5 madde), bağlılık ihtiyacı (4 madde) ve lider-üye etkileşimi (12 madde)- iyi bir model uyumu göstermemiştir, χ^2 (n= 463)= 1347.39; df = 114; GFI = 0.81; IFI = 0.82; CFI = 0.83; RMSEA = 0.09. Dışlanma ölçeğini oluşturan d10 (= 2,78; faktör yükü= 0,43), İş gerilimi ölçeğini oluşturan ig3 (= 2,20; faktör yükü= 0,41) ve yine iş gerilimi ölçeğini oluşturan maddelerden ig4 (= 3,42; faktör yükü= 0,39)'ün faktör yüklemeleri 0,5 sınırının altında kaldığı görülmüş ve DFA analizinden çıkarılarak tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Tekrar test edildiğinde ölçüm modeli iyi bir model uyumu (χ^2 (n= 463) = 290.13; df = 117; p=0,000; GFI = 0.92; IFI = 0.93; CFI = 0.91; RMSEA = 0.039) göstermiştir. (Bkz. Tablo 1)

Ölçeklere ait birleşik güvenilirliklere (CR) bakıldığında, kabul edilebilir sınır olan 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir (Hair, Anderson, Tahtam & Black, 1998: 611-612). Ayrıca açıklanan ortalama varyans (AVE) tahmini her gizil değişken için 0,50 kesme noktasının üzerindedir. Bu bulguların, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik kriterine güçlü destek verdiği görülmektedir. Bu nedenle, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik kriterinin bu değerler tarafından karşılandığı sonucuna

varılabilir. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alfa) 0,74 ile 0,90 arasında değişmekte olup, sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,70'den yüksektir (Nunnally, 1978).

4.2. Ortak Yöntem Sapması (Common Method Bias)

Bu çalışmada kullanılan anket formunda yer alan ölçeklerin tamamı 5'li likert düzeninde hazırlanmış olduğu için, ortak yöntem sapması olup olmadığına bakılmıştır. Ayrıca, veriler hem bağımsız hem de bağımlı değişkenler için tek bir kaynaktan toplandığında, ortak yöntem sapması değişkenler arasındaki ilişkilerde daha yüksek tahminler verme eğiliminde olabilmektedir. Bu nedenlerle ortak yöntem sapması sorununun var olup olmadığına test etmek için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır (Podsakoff & Organ, 1986). Bütün değişkenler tek bir faktöre yüklenerek DFA tekrar uygulanmıştır (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Analizin sonucuna göre, veri ile faktör yapısı arasında bir uyumun olmadığı gözlenmiştir (χ^2 = 8957,87; p= 0,00; df = 112; GFI= 0,65; IFI= 0,69; CFI= 0,71; RMSEA = 0.140). Harman'ın tek faktörlü testinden elde edilen sonuçlar, ortak yöntem sapmasının bulgular üzerinde minimal bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

4.3. Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması Sonuçları

Ölçüm modellerinin doğrulanmasının ardından, çalışmada ele alınan değişkenlerin arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli aracılığı ile analiz edilmiştir. Hipotezlerini analiz etmek için Baron & Kenny'nin (1986: 116) yönteminden yararlanılmıştır. Baron & Kenny'nin (1986) aracılık etkisi için önermiş oldukları koşullar şu şekildedir: (a) Bağımsız değişkenlere ait değişkenlik seviyeleri farzedilen aracı değişkene ait değişkenlikler ile önemli ölçüde açıklanır; (b) Aracı değişkene ait değişkenlikler, bağımlı değişkene ait değişkenlikler ile önemli ölçüde açıklanır; (c) a ve b koşulları kontrol altına alındığı zaman, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi sıfır oluyorsa veya var olan anlamlı ilişkinin artık anlamlı olmadığı görülürse tam aracılık etkisi (full mediation) vardır.

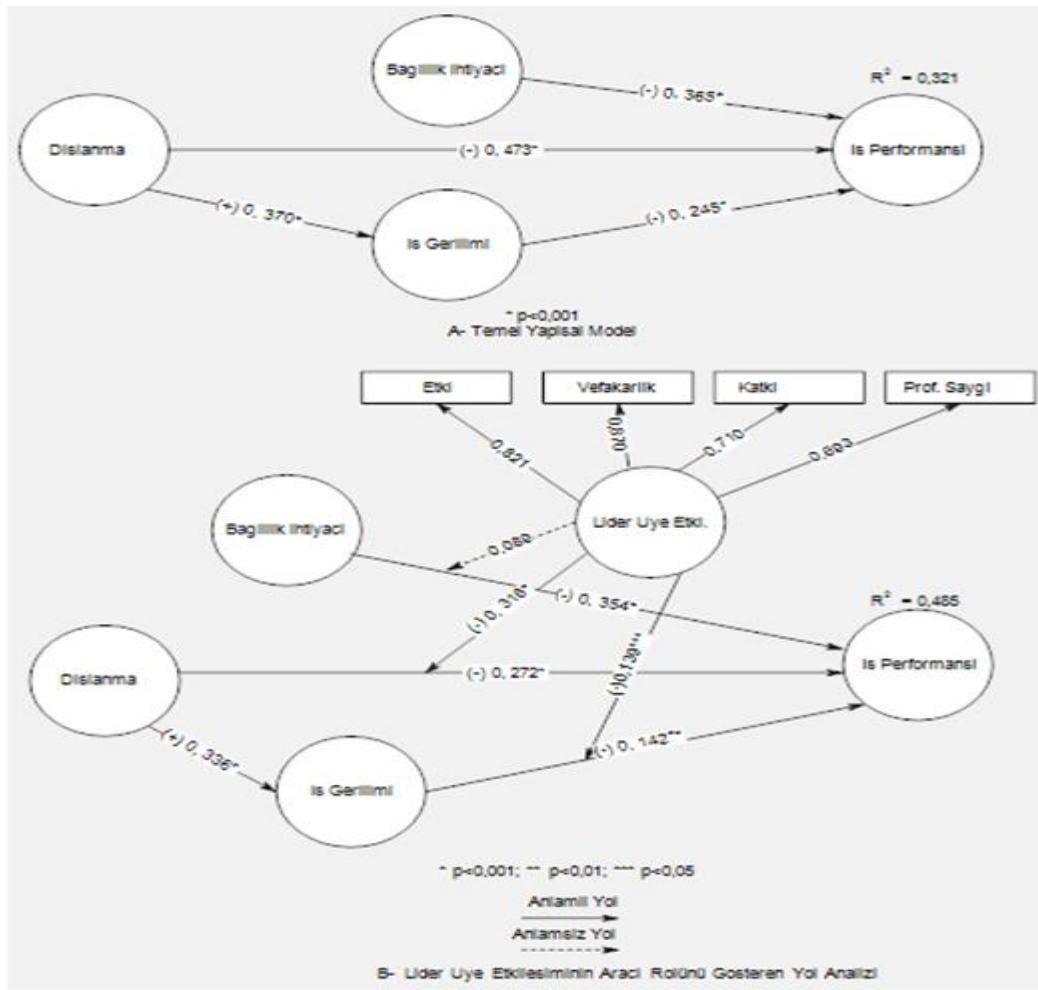
Bununla beraber bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana geliyorsa kısmi aracılık (partial mediation) etkisinden söz edilebilir (Howell, 2013: 547). Yapısal eşitlik modelin analizi kapsamında, çalışanların yaşadığı dışlanma, iş gerilimi, bağlılık ihtiyacı ve iş performansı ilişkisini saptamak ve lider üye etkileşiminin aracı rolünü ortaya koyabilmek için 7 farklı hipotez test edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen yapısal model analizi

sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin yol diyagramları Şekil 2’de yer almaktadır.

Tablo 1: Modelde Yer Alan Bağımsız Değişkenlerin DFA Sonuçları

Gizil Değişkenler/	Boyutlar	Kodu	\bar{x}	s.s.	Faktör Yüklü	α	CR	AVE
Lider Üye Etkilemini	Etki	et1	4,13	0,80	0,81***	0,77	0,790	0,578
		et2	3,60	0,91	0,59***			
		et3	3,55	1,19	0,70***			
	Verimlilik	vf1	3,70	0,86	0,57***	0,85	0,815	0,527
		vf2	3,68	1,03	0,89***			
		vf3	3,80	1,08	0,63***			
	Katkı	kt1	3,90	0,88	0,59***	0,88	0,741	0,558
		kt2	4,00	1,17	0,75***			
		kt3	3,49	1,20	0,80***			
	Prof. Saygı	pr1	3,38	1,03	0,67***	0,90	0,901	0,654
		pr2	3,32	1,11	0,83***			
		pr3	3,40	1,15	0,56***			
Bağıllık İhtiyacı	ba1	4,20	0,78	0,70***	0,87	0,818	0,638	
	ba2	3,50	1,16	0,82***				
	ba3	4,78	1,01	0,76***				
	ba4	3,10	1,23	0,72***				
Dışlanma	di1	3,40	1,14	0,81***	0,76	0,741	0,521	
	di2	3,30	1,19	0,79***				
	di3	3,10	1,21	0,63***				
	di4	2,90	1,30	0,71***				
	di5	3,08	1,12	0,58***				
	di6	3,15	1,00	0,74***				
	di7	3,27	1,12	0,59***				
	di8	2,89	1,02	0,73***				
	di9	2,70	1,00	0,56***				
	di10	2,78	1,29	0,43				
İş gerilimi	ig1	3,55	0,85	0,59***	0,74	0,753	0,536	
	ig2	3,38	0,92	0,85***				
	ig3	2,20	1,42	0,41				
	ig4	3,42	1,33	0,39				
	ig5	3,86	0,87	0,77***				
	ig6	3,30	1,04	0,71***				
	ig7	3,40	1,08	0,80***				
İş performansı	ip1	4,70	0,90	0,64***	0,81	0,792	0,593	
	ip2	4,88	0,89	0,82***				
	ip3	4,80	0,75	0,76***				
	ip4	4,78	0,81	0,59***				
	ip5	4,90	0,78	0,68***				

Not: ***p< 0,001



Şekil 2: İki Modelin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları.

Temel yapısal model de ($\chi^2 = 183,89$; $df = 109$; $p=0,000$; $GFI = 0,97$; $IFI = 0,95$; $CFI = 0,93$; $RMSEA = 0,027$) yer alan değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı etkilerin var olduğu görülmektedir. Bu yapısal modelin sonuçları, dışlanmanın (H1: $\beta = -0,473$, $t = -7,215$, $p < 0,01$), bağlılık ihtiyacının (H4: $\beta = -0,365$, $t = -5,209$, $p < 0,01$) ve iş geriliminin (H3: $\beta = -0,245$, $t = -3,610$, $p < 0,01$) çalışanların iş performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ayrıca çalışanların işyerinde algıladıkları dışlanma (H2: $\beta = 0,370$, $t = 5,212$, $p < 0,01$) iş gerilimlerini arttırmaktadır. Bu sonuçlar daha önce belirtildiği üzere literatürdeki iş performansını temel alan bazı araştırmalar tarafından desteklenmektedir (O'Neill & Davis, 2011; Zhao vd., 2013; Zhu vd., 2017). Başka bir deyişle işyerinde dışlanma, çalışanların işe katılımını tehdit etmekte ve iş performansını düşürmektedir. Bağlılık ihtiyacı çalışanların işe aidiyetlerini temsil ettiği için bağlılık ihtiyacı artan çalışanların iş performansları olumsuz etkilenmekte ve düşmektedir. İş geriliminin artması ise çalışanların sosyal temas kurmasını zorlaştırmakta, çalışanlar olumsuz davranışlar geliştirmekte ve iş performansları azalmaktadır.

Bu olumsuz sonuçlar üzerinde çalışanların işyerlerinde yöneticileriyle ve liderleriyle etkileşiminin rolünü görebilmek için lider üye etkileşimi analizlere dahil edilmiştir. Lider üye etkileşiminin aracı değişken olarak dahil olduğu Model B'de ($\chi^2 = 242,321$; $df = 131$; $p = 0,000$; $GFI = 0,98$; $IFI = 0,96$; $CFI = 0,96$; $CFI = 0,97$; $RMSEA = 0,011$) çoklu uyum indekslerinin iyi bir uyumunun var olduğunu göstermiştir. Şekil 2B'de yer alan Model B'de bağlılık ihtiyacının iş performansına etkisinde lider üye etkileşiminin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin var olmadığı, ancak dışlanmanın ve iş geriliminin iş performansına olumsuz etkisinde lider üye etkileşiminin kısmi aracı rolünün var olduğu görülmektedir. Ayrıca lider üye etkileşiminin modele dahil edilmesiyle, modelin toplam açıklayıcılığı artarken (Model 1'in açıklayıcılığı %32 iken; Model-2'nin açıklayıcılığı %48,5'dir); Model B'de dışlanma ve iş geriliminin iş performansı üzerindeki negatif etkisinin de azaldığı görülmektedir. Beta değerlerindeki azalmanın anlamlı olup olmadığını değerlendirmek için Sobel testi yapılmıştır. Model-B'ye ait standartize edilmemiş regresyon katsayıları ve standart hata

değerlerinin ilgili hesaplama programına girilmesi yoluyla yapılan Sobel testi sonucuna göre, aracılık ilişkisi anlamlı bulunmuştur (dışlanma için Sobel test istatistiği=3,3814, $p<0,001$ ve iş gerilimi için Sobel test istatistiği=2,9741, $p<0,001$).

Elde edilen bu sonuca göre, lider üye etkileşimi ile birlikte dışlanmanın ve iş geriliminin iş performansı üzerindeki negatif etkilerinin kaybolmadığı, ancak azaldığı şeklinde bir yorum yapılabilir. Tablo 2’de

görülebileceği gibi, bulgular, kurulan yedi hipotezden altısını desteklemiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada lider ve her bir ast arasındaki ilişkinin diğer çalışanlara göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, çalışanların yaşadığı dışlanma, iş

Tablo 2: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Stand. Edilmiş Değerler	Standart Hatalar	t- değeri	P değeri	Sonuç	
H ₁ Dışlanma → İş performansı	-0,473	0,068	-7,215	0,001	Kabul	
H ₂ Dışlanma → İş gerilimi	0,370	0,070	5,212	0,001	Kabul	
H ₃ İş gerilimi → İş performansı	-0,245	0,061	-3,618	0,001	Kabul	
H ₄ Bağlılık ihtiyacı → İş performansı	-0,365	0,068	-5,209	0,001	Kabul	
Aracı Etkileri Ölçen Hipotezler	Sobel Z- değeri)	Stand. Edilmiş Değerler	Standart Hatalar	t- değeri	P değeri	Sonuç
H ₅ Bağlılık İhtiyacı → Lider Üye E. → İş performansı (Aracılık Etkisi)	0,2541	-0,354	0,079	1,282	0,799	Red
H ₆ Dışlanma → Lider Üye E. → İş performansı (Kısmi Aracılık Etkisi)	3,3814	-0,272	-	- 3.946	0,001	Kabul
H ₇ İş gerilimi → Lider Üye E. → İş performansı (Kısmi Aracılık Etkisi)	2,9741	-0,142	0,012	-3,459	0,001	Kabul

gerilimi, bağlılık ihtiyacı ve iş performansı ilişkisini saptamak ve lider üye etkileşiminin aracı rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda konaklama işletmelerinde müşterilerle etkileşim

halinde olan iş görenlerin işyerinde yaşadıkları dışlanmanın, iş gerilimlerinin ve hissettikleri yüksek bağlılık ihtiyacı düzeylerinin iş performanslarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş görenlerin yaşadığı dışlanmanın iş gerilimini pozitif yönde etkilediği ve iş performanslarını zayıflattığı görülmüştür. Yüksek bağlılık ihtiyacı olan çalışanlar, işyerinde yaşanan olumsuzluklara karşı daha savunmasızdır ve bu nedenle bağlılık ihtiyaçlarının yüksek olması konaklama işletmelerinin çalışanlarının iş performanslarını negatif yönde etkilemektedir. Bu nedenle, çalışanların işyerinde yaşadıkları dışlanma, iş gerilimleri ve bağlılık ihtiyaçları çalışanlara ve konaklama işletmelerine pahalıya mal olmaktadır.

Yöneticiler, çalışanların iş yerinde yaşadığı dışlanma ve iş gerilimini önlemek ve yüksek bağlılık ihtiyacını azaltarak olumsuz etkileri sınırlamak için önlemler almalıdır. Bu çalışmada lider üye etkileşimi konusunun aracı rolüne bakılmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre, lider üye etkileşimi çalışanların işyerinde yaşadıkları dışlanmanın ve iş geriliminin iş performansları üzerindeki negatif etkisinde kısmi aracı rolü üstlenmektedir. Lider üye etkileşiminin sağlanması ile birlikte dışlanmanın ve iş geriliminin çalışanların iş performansları üzerindeki negatif etkileri ortadan kalkmamakta ancak anlamlı bir şekilde azalmaktadır. Çalışanların yöneticileri ile gerçekleştireceği kaliteli lider-üye etkileşimi konaklama işletmelerinde çalışan iş görenler açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Konaklama işletmelerinde yöneticiler geri plan hazırlıklarında ve servis esnasında ekip oluşturma faaliyetlerine katılmalı ve sosyal beceri eğitim programları, oryantasyon eğitimi gibi toplantılar düzenleyerek çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşimi teşvik etmelidirler. Ayrıca Wu vd.'nin (2015) önerdiği gibi bireye yönelik olanlar yerine takım odaklı ödül sistemleri geliştirilebilir. Böylece iş birliğinin önemi vurgulanır, iş yerinde dışlanma, iş gerilimi önlenir ve çalışanların bağlılık ihtiyacı azaltılabilir.

Literatürde işyerinde dışlanmanın, iş geriliminin ve bağlılık ihtiyacının sonuçlarını birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma lider üye etkileşimini aracı değişken olarak hesaba katarak iş görenlerin yaşadığı dışlanma, iş gerilimi ve bağlılık ihtiyacına bir açıklık getirmesi açısından literatüre önemli bir katkı sayılabilir. Ayrıca araştırma bulguları konaklama işletmeleri yöneticilerine

çalışanların iş performanslarının artırılması açısından önemli ipuçları sunmaktadır.

Bu çalışma var olan bilgiye çeşitli şekillerde katkıda bulunsa da, bazı kısıtlamaları bulunmaktadır. Bu kısıtlamalardan ilki, araştırmanın zaman ve mali imkanlar göz önünde bulundurularak sadece İstanbul ve Çanakkale illerinde yer alan beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Çalışma modellerinin Türkiye genelinde araştırılması olası farklılıkların tespit edilmesi ve daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir. Bir başka kısıt ise çalışma konusunun kültürden bağımsız olarak değerlendirilmesidir. Çalışma kapsamında analiz edilen veriler sadece Türkiye'de yer alan işletmelerden elde edilmiştir. Literatürde Türk ve Batı toplumları arasında kültürel açıdan belirgin farklılıkların var olduğu görülmektedir. Son olarak, dışlanma, iş gerilimi ve bağlılık ihtiyacı ilişkisinde lider üye etkileşiminin yanı sıra bireysel özellikler, işe tutkunluk, tükenmişlik gibi başka aracı değişkenlerin etkilerinin de incelenmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Baş, T., Keskin, N. & Mert, İ. S. (2010). Lider Üye Etkileşimi (Lüe) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirlilik Analizi/Leader Member Exchange (Lmx) Model And Validity and Reliability of Its Instrument In Turkish. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013.
- Brislin, R.W. (1980). *Translation and Content Analysis of Oral and Written Material*. In: H.C. Triandis & J.W. Berry (Eds.), *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, 2, 389-444, Boston: Allyn & Bacon.
- Baron, R. M. & 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.
- Çekmecelioğlu, H. G. & Ülker, F. (2014) Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED*, 28, 35-58.
- Cropanzano, R., Dasborough, M. T. & Weiss, H. M. (2017). Affective events and the development of leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 42(2): 233-258.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Chauvin, B., Rohmer, O., Spitzenstter, F., Raffin, D., Schimchowitsch, S. & Louvet, E. (2014), Assessment of Job Stress Factors in a Context of Organizational Change, *Revue. Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64, 299-306.
- Chrisholm, R., Kasl, S. & Eskenazi, B. (1983), The Nature and Predictors of Job Related Tension in A Crisis Situation: Reactions of Nuclear Workers To The Three Mile Island Accident, *Academy of Management Review*, 26, 385- 405.
- Desa, A., Yusooff, F., Ibrahim, N., Kadir, N. B. Y. A. & Ab Rahman, R. M. (2014). A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 355-359.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C. & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L. & Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, 38(6), 1715-1759.
- Düzyürek S, Ünlüoğlu G. (1992). Hekimde tükenmişlik sendromu, *Psikiyatri Bülteni*, 1, 108-13.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdoğan, B. & Bauer, T. N. (2014). Leader-member exchange (LMX) theory: The relational approach to leadership. D. Day, (Ed.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (407-433). Oxford: Oxford University Press.
- Erdoğan, B., Kraimer, M. L. & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, 57(2), 305-332.
- Erdoğan, B., Liden, R. C. & Kraimer, M. L. (2006). Justice and leader-member exchange: The moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(2), 395-406.
- Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W. & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Goris, J. R., Vaught, B. C. & Pettit, Jr J. D., (2003). Effects of trust in superiors and influence of superiors on the association between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 327-343.
- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Acad. Manage. Rev.* 31(1), 72-92.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tahtam, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (Fifth Edition), Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Halis, M. & Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine

- Etkisi. *Kastamonu University Journal Of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 11, 318-335.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L. & Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(8), 117-127.
- House, R. J. & J. R. Rizzo (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- Howell, D. C. (2013). *Statistical Methods for Psychology* (8. Edition), Wadsworth, Cengage Learning.
- İlgin, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.
- Jackson, D. N. (1974). *Personality research form manual*. Goshen, NY: Research Psychologists Press.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1989). Cooperation and competition: Theory and research. Edina, MN, US: Interaction Book Company.
- Keohane, R.O. (1986). Reciprocity in International Relations, *International Organization*, 40(1), 1-27.
- Lau, C. M. & Tan, S. L. (2006). The effects of procedural fairness and interpersonal trust on job tension in budgeting. *Management Accounting Research*, 17(2), 171-186.
- Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1-13.
- Leung, A.S.M., Wu, L.Z., Chen, Y.Y. & Young, M.N., 2011. The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
- Liden, R. C. & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72.
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H.J. & Hu, L. (2016b). Abusive Supervision And Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Roles Of Hostileattribution Bias And Work Engagement. *Int. Journal of Hospitality Manage*, 53, 69-80.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, New York, USA, McGrawHill.
- O'Fallon, M.J. & Butterfield, K.D., (2011). Moral differentiation: exploring boundaries of the monkey see, monkey do perspective. *J. Bus. Ethics*, 102(3), 379-399.
- O'Neill, J. W. & Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International journal of hospitality management*, 30(2), 385-390.
- O'Reilly, J. & Robinson, S.L., (2009). *The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions*. In: Academy of Management Meeting, Chicago, IL.
- Podsakoff, P.M. & Organ, D.W. (1986), Self-reports in organizational research: problems and prospects, *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Schriesheim, C. A., Castro, S. L. & Cogliser, C. C. (1999). Leader-member exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices. *The Leadership Quarterly*, 10(1), 63-113.
- Slotter, E. B., Duffy, C. W. & Gardner, W. L. (2014). Balancing the need to be "me" with the need to be "we": Applying Optimal Distinctiveness Theory to the understanding of multiple motives within romantic relationships. *Journal of Experimental Social Psychology*, 52, 71-81.
- Su, C. (2011). Workplace Ostracism and Depression: The Mediating Role of Clarity Self-Concept, *Journal of Chinese Health Psychology*, 4, 423-425.
- Toklu, A.T. (2016). *Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Turizm İstatistikleri Raporu, (2016). <https://www.dunya.com/uploads/content/2016pdfpdf.pdf>. (Erişim: Ağustos 2017)
- Wang, R., Ru, Z. R. & Jiang, J. (2013). Workplace Ostracism and Employees' In-Role Behaviors and Extra-Role Behaviors: the Mediating Effect of Belonging Need. *Journal of Psychological Science*, 36(5), 1176-1180.
- Watson, J. G. & S. Barone (1976). The Self-Concept, Personal Values, and Motivation Orientations of Black and White Managers, *Academy of Management Journal*, 19(1), 36-48.
- Wei, F. & Si, S., 2011. Tit for tat? Abusive supervision and counterproductive work behaviors: the moderating effects of locus of control and perceived mobility. *Asia Pacific Journal of Management*, <http://dx.doi.org/10.1007/s10490-011-9251-y>.

- Wiesenfeld, B.M., Raghuram, S. & Garud, R., (2001). Organizational identification among virtual workers: the role of need for affiliation and perceived work-based social support. *J. Manage.* 27(2), 213–229.
- Wu, L.Z., Yim, F.H., Kwan, H.K. & Zhang, X.M. (2012). Coping with work place ostracism: the roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *J. Manage. Stud.* 49, 178–199.
- Wu, L.Z., Ferris, D.L., Kwan, H.K., Chiang, F., Snape, E. & Liang, L.H., (2015). Breaking (or making) the silence: how goal interdependence and social skill predict being ostracized. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 131, 51–66.
- Veroff, J. & Veroff, J. B. (1980). *Social Incentives: A Life Span Developmental Approach*. New York: Academic Press.
- Yamaguchi, I. (2003). The Relationships Among Individual Differences, Needs And Equity Sensitivity. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 324-344.
- Zhao, H.D., Peng, Z.L. & Sheard, G., (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: the joint moderating effects of proactive personality and political skill. *Int. J. Hosp. Manag.* 33, 219–227.
- Zhu, H., Lyu, Y., Deng, X. & Ye, Y. (2017). Workplace ostracism and proactive customer service performance: A conservation of resources perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 62-72.



Araştırma Makalesi

İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Bildirilerin Seyri: Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma [□]

Progress of Proceedings in The Field of Human Resources Management: A Research on National Management and Organization Congresses

Duygu Kızıldağ^a, Handan Deniz Büyükaslan^{*,b}

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
İnsan Kaynakları Yönetimi,
Ulusal Yönetim ve
Organizasyon Kongresi,
İnsan Kaynakları Yönetimi
Literatürü, İçerik Analizi,
Türkiye.

Tarihler :
Geliş 04 Temmuz 2017
Düzeltilme geliş 12 Eylül
2017
Kabul 16 Ekim 2017

ARTICLE INFO

Keywords:
Human Resources
Management, National
Management and
Organization Congress,
Human Resource
Management Literature,
Content Analysis, Turkey.

Article history:
Received 04 July 2017
Received in revised form 12
September 2017
Accepted 16 October 2017

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de insan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmalardaki değişimi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri kapsamında incelemektir. Bu bağlamda, düzenlenmeye başladığı ilk yıl olan 1993’den 2016 yılına kadar Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde yayımlanan bildiri kitaplarındaki insan kaynakları alanındaki bildiriler, bildiri başlığı, yazar(lar)ın çalıştıkları kurum, yazar sayısı, kullanılan araştırma yöntemi ve örneklem açısından içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda alandaki bildiri sayılarının 2004 yılından itibaren arttığı, en çok çalışılan konuların kariyer yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi, performans yönetimi olduğu ve nicel yöntemlerin daha fazla tercih edildiği görülmüştür.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the change in the work done in the field of human resources management in Turkey within the scope of the National Management and Organization Congresses. In this context, papers in the field of human resources in the proceedings books published in the National Management and Organization Congress from 1993 to 2016, were subjected to content analysis in terms of the title of the paper, the institution authors (s) work, the number of authors, the research method used, and the sample. As a result of the research, it has been concluded that the number of the proceedings in the field has increased since 2004 and that the most studied subjects are career management, strategic human resources management, performance management and quantitative methods are more preferred by the researchers.

[□] Bu çalışma 25-27 Mayıs 2017 tarihlerinde düzenlenen 25.Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulan bildiri çalışmasından türetilmiştir.

^a İletişim kurulacak yazar, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, Türkiye. E-posta: duygu_kizildag@hotmail.com ORCID: 0000-0001-5354-7729

^{*b} Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Afyon, Türkiye. E-posta: yumusakipek@aku.edu.tr ORCID: 0000-0003-0697-9398

1. GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetimi, 19. yüzyıl sonunda şekillenmeye başlayan ancak ülkemizde 1980'li yıllar ile birlikte personel yönetiminin yerini alarak önem kazanan bir kavramdır. Amerika Birleşik Devletlerinden yayılan bu kavram, uluslararası ilgi görmüş ve günümüze kadar dinamik bir gelişim süreci izlemiştir. Bu süreçte yaşanan değişim ve dönüşümler örgütlerdeki insan kaynağının yönetimine de bakışı farklılaştırmıştır. Dolayısıyla insan kaynakları yönetimi sadece akademisyenlerin değil, uygulamacıların da önem verdiği, değişim ve dönüşümleri takip ettiği bir alan haline gelmiştir. İnsan kaynakları yönetimi alanı başlangıçtan günümüze insanı işletmenin hedefleri doğrultusunda etkin şekilde kullanmayı, eşsiz bir kaynak olarak insanın ihtiyaç ve beklentilerini karşılamayı ve gelişimine katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Karmaşık bir yapıya sahip olan insan kaynağının özellikleri hem uygulamayı hem de literatürü etkilemiş aynı zamanda bunlardan etkilenmiştir.

Sanayi devrimi ile birlikte ilk personel yönetimi olarak adlandırılan insan kaynakları uygulamalarının daha çok kayıt tutma, dosyalama, bordro hazırlama gibi operasyonel faaliyetler şeklinde ortaya çıktığı bilinmektedir (Van Buren, Greenwood & Sheehan, 2011; Vani, 2011). 1920'li yıllarda personel yönetiminin sorumluluk alanına sendikal ilişkiler ve çalışan ilişkileri de dahil olmaya başlamış, Hawthorne araştırmaları ile örgütteki insan ilişkilerinin önemini ortaya konulmasıyla, ücret, motivasyon ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (Rotich, 2015). 1930'larda ekonomik buhranın etkileri ve İkinci Dünya Savaşı için emek seferberliği personel yönetimi için zorluklar yaratsa da savaşta katılmayan işgücünün verimli kullanılmasına ve performansın artırılmasına yönelik bilimsel yöntemlerin gelişmesine katkı sağlamıştır. Öte yandan İkinci Dünya Savaşı ile birlikte orduda psikolojik testlerin uygulanması personel seçme tekniklerinde önemli gelişmelere neden olmuş; ilgi, yetenek ve beceri testleri seçim sürecinde kullanılmaya başlamıştır. 1940'lı yılların sonlarında ise personel yönetimi mesleki bir çalışma alanı olarak, endüstriyel ilişkiler kapsamında birlikte anıldığı işgücü piyasası analizleri, toplu pazarlık gibi konulardan ayrılmaya başlamıştır (Mahoney & Deckop, 1986). Personel yönetimini şekillendiren verimlilik odaklı çalışmalar iş tasarımı, seçme ve yerleştirme, çalışmanın fiziki ve psikolojik zorluklarını azaltmaya ilişkin teknikler üzerine yoğunlaşmıştır (Üsdiken & Wasti, 2002). Yine bu dönemde personel yönetiminin personel seçme, iş değerlendirme, eğitim, performans gibi alt

fonksiyonların kendi alanlarındaki teknik gelişimine odaklanan mikro düzeyde analizler ön planda olmuştur (Sayılar, 2005).

1960'lı yıllarda ise insan davranışlarını inceleyen örgütsel davranış teorisinin personel yönetimi alanını etkilemeye başladığı görülmektedir. Bu dönemde çalışanların davranışlarını anlama ve yönetmeye odaklanılmış, iş performansı değil örgütsel etkinlik ön plana çıkmıştır (Mahoney & Deckop, 1986). 1960'lı ve 1970'li yıllarda çalışana sadece iş, çalışma psikolojisi, eğitim ve endüstriyel ilişkiler açısından bakışın yeterli olmadığı anlaşılmış, ayrıca gelişen teknoloji, artan rekabet ve diğer çevresel faktörler, insan kaynağının niteliğini işletmelerin başarılarını belirleyen temel bir unsur haline getirmiştir (Tunçer, 2012). 1980'li yıllardan itibaren çalışanlar masraf unsuru yerine bir yatırım ve rekabet avantajı kaynağı olarak görülerek personel yönetimi kavramı yerine, insan kaynakları yönetimi kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Üsdiken & Wasti, 2002). Ancak çalışanların bir kaynak olarak görülmesiyle birlikte bir üst kavram olarak şekillenen ve yeni işlevleri kurgulayarak kuramsal temellere oturtulmaya çalışılan insan kaynakları yönetimi araştırmalarında mantık temelde yine rasyonel seçim ve kontrol kavramları üzerine olmuştur (Sayılar, 2005). Bu nedenle personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş kimilerine göre özde, kimilerine göre de sadece makyajda ortaya çıkan bir dönüşüm olarak nitelendirilmiştir (Erçek, 2004).

1980'li yıllardan sonra örgütteki insan unsuru; küreselleşme, uluslararası alanda yaşanan rekabet, gelişen teknolojiler, değişen üretim ve yönetim modelleri ile birlikte stratejik bir önem kazanmıştır (Bayat, 2008). Zaman içinde çalışanların eğitim, nitelik ve beklentilerinin artması, işletme boyutları ve faaliyet alanlarının genişlemesi sonucu insan diğer işletme kaynaklarının aksine, bir maliyet unsuru olmaktan çok bir yatırım unsuru olarak ele alınmıştır. Önceleri tepe yönetim tarafından belirlenen plan ve politikaları uygulamakla yetinirken, işletmenin ana stratejilerinin belirlenmesi ve uygulanması sürecine destek olmaya başlayan insan kaynakları yönetimi, dar bir alanda uzmanlaşmış operasyonel birim olmaktan çıkarak stratejik bir birim haline gelmiştir. İnsan kaynağının stratejik olarak tanımlanması ile insan kaynakları yönetimi işlevsellik odaklı çalışmalardan daha makro perspektife kaymış olsa da, stratejik hedeflerle ilişkilendiren, seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, motivasyon ve çalışan bağlılığını sağlama gibi kavramlar yine ön planda tutulmuştur (Bayat, 2008). Bu nedenle insan kaynakları fonksiyonları ve strateji arasındaki ilişkilere dikkat çeken çalışmalarda ilişkiselliğin gözden uzak tutulması eleştirilmiş, insan kaynakları

uygulamalarının bütüncül bir örüntü içinde düşünülmesi gerektiği vurgulanmıştır (Sayılar, 2005). Dolayısıyla insan kaynakları yönetimine ilişkin araştırmalar, sınırlı bir alana sıkışmış, daha çok insan kaynakları fonksiyonları üzerine çeşitlenmiş, uygulama ve teori arasında uyumsuzluğa sahip, hatta teorik altyapısı yetersiz olarak nitelendirilmiştir (Wright & McMahan, 1992).

İlgili literatür incelendiğinde, tarihsel süreç içinde insan kaynakları yönetimi alanındaki değişimlerin farklı açılardan değerlendirildiği görülmektedir. Hem yabancı literatürde hem de bu literatürün etkisiyle şekillenen Türk literatüründe alandaki değişimleri, hem akademik hem de uygulama açısından değerlendiren farklı çalışmalar bulunmaktadır. Benzer motivasyondan hareketle bu çalışmada, düzenlenmeye başladığı ilk yıl olan 1993'den 2016 yılına kadar Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde yayımlanan bildiri kitaplarında yer alan insan kaynakları yönetimi bildirileri inceleme konusudur. Alanda bütüncül ve farklı çalışma yapmanın güçlüğü, çalışmaların tekrara dayanması gibi literatürde belirtilen görüşler doğrultusunda, Türkiye'deki insan kaynakları literatüründeki değişimler, benzerlikler ve farklılıklar bildiriler incelenerek ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Personel yönetiminden stratejik insan kaynakları yönetimine geçişte yabancı literatürde çalışılan kavramların, alandaki çeşitlenmenin ve eğilimlerin Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi alanına yansımaları bildiriler açısından değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Türkiye'de personel/insan kaynakları yönetimi, kamu ve işletme yönetimi alanlarında olduğu gibi gecikerek ve dışarıdan ithal edilen bir alan olarak değerlendirilmekte ve alandaki bilgi birikiminin referans kaynağı büyük ölçüde Amerika Birleşik Devletleri olarak görülmektedir (Aycan, 2001; Üsdiken, 1996; Üsdiken & Wasti 2002; Sayılar, 2004; Sayılar, 2005, Wasti, 1998). Türkiye'de 1930'lu yıllardan itibaren seçme ve yerleştirme, ücret ve terfi gibi konularda yapılmış çalışmalar olsa da personel yönetiminin ayrı bir disiplin olarak şekillenmesi 1970'li yılların başında gerçekleşmiştir (Üsdiken & Wasti, 2002). İlk yıllarda insan ilişkileri yaklaşımına yönelim, özellikle işletme alanı açısından bu yaklaşımın sistemleştirici ve yapısalcı yönüne doğru olmuştur (Üsdiken & Çetin, 1999). 1960'lı yıllarla birlikte ise personel konusu kamu yönetimi ve işçi-işveren ilişkilerinden bağımsız bir kimlik kazanmış ve ilgi personel yönetiminin fonksiyonlarını yerine getirmekte

kullanılan tekniklere kaymıştır (Üsdiken & Wasti, 2002). 1980'li yıllarda insan kaynakları yönetimi söylemi üzerinde durulmaya başlanmış (Akar, 2013), kendini gösteren esnekleştirici anlayış ise 1990'lı yıllarda yazına etki etmiştir. 1990'lı yıllarda insan kaynakları yönetiminde önemli değişiklikler gözlenmiş, stratejik bakış açısı önem kazanmış çalışanlar masraf değil, kaynak olarak görülmeye başlanmıştır. 2000'lerden sonra ise insan kaynakları yönetimi işletmelerin önemli bir alanı haline gelmiştir (Eroğlu, 2016).

Türkiye'de 1950'lerden sonra personel/insan kaynakları yönetimi alanının gelişmesini destekleyen kurumların da kurulduğu görülmektedir. Türkiye ve Orta Doğu Kamu İdaresi Enstitüsü (TODAİE) 1952 yılında faaliyete başlamış ve 1954 yılında, "İnsan İlişkileri" konulu bir seminer gerçekleştirilmiştir. 1965 yılında ise kamu ve özel sektör şirketlerinin verimliliğini artırmak amacıyla Milli Produktivite Merkezi (MPM) kurulmuştur (Tüzüner, 2014). 1971 yılında personel yönetimi konusunda dünyada üretilen fikir, yöntem ve tekniklerin Türkiye'ye transferi ve personel yönetimi mesleğinin Türkiye'de geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla Personel Yöneticileri Derneği (PERYÖN) kurulmuştur. 1990'lı yıllarda ise insan kaynakları yönetimi konularında uzmanlaşmış Hay Group gibi danışmanlık şirketleri Türkiye'de faaliyet göstermeye başlamıştır (Erçek, 2004).

Türkiye'de insan kaynakları yönetimi alanında bilim üreten ve yayan yeterince kurum ve kuruluş bulunmadığından, alana yönelik bilimsel katkıların daha çok üniversitelerden geldiği görülmektedir (Benligiray, 2009). 1968 yılında İstanbul Üniversitesinde İşletme Fakültesi kurulmuş ve bünyesinde davranış bilimleri ve personel yönetimi alanları ayrı kürsüler olarak oluşturulmuştur (Üsdiken & Çetin, 1999). Şubat 1998'de İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Personel Yönetimi Bölümünün adı İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü olarak değiştirilmiştir (Tüzüner, 2014). İnsan kaynakları yönetimi alanında ilk lisans programı 2008 yılında Sakarya Üniversitesinde ve ilk doktora programı 2012 yılında Ankara Üniversitesinde kurulmuştur (Eroğlu, 2016). Açılan bu bölümler, hem teoride hem de uygulamada alanın şekillenmesine etki etmiştir.

Türkiye'de personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişte yaşanan değişimin, yine daha çok Amerika Birleşik Devletleri'nden türetilen bilimsel çalışmalara da yansıdığı görülmektedir. Örneğin, Üsdiken ve Wasti (2002)'nin Amme İdaresi Dergisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi ve Orta Doğu

Teknik Üniversitesi Gelişme Dergisi'nde 1972-1999 yılları arasında personel ve insan kaynakları yönetimi alanında yazılan makalelerin seyrini incelediği çalışmalarında, eğitim ve geliştirme, temin ve seçim ile performans değerlendirmenin en çok ilgi çeken konular olduğu ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllarla birlikte performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme konularında yapılmış çalışmalarda düşüş, buna karşılık kariyer planlaması konusunda ise artış gözlenmiştir. Başlangıçta sistemleştirme üzerinde duran çalışmaların insancılaştırmaya doğru kaydığı ve 1990'lı yıllarla beraber geliştirme, rehberlik, öğrenme ve kariyer üzerinde durulduğu görülmüştür. İşletmeler üzerine yapılan araştırmalar da ise kamu sektörününün sayıca fazlalığı dikkat çekmiştir.

Benzer şekilde Sayılar (2005), insan kaynakları yönetimi literatürünün izlediği süreci, Türkiye'de yapılan çalışmaların alanda yaşanan değişimlerle ne derecede ve nasıl ilişkilendiğini 2000-2004 yılları arasındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde insan kaynakları yönetimiyle ilgili bildirileri inceleyerek değerlendirmiştir. Araştırmada Üsdiken ve Wasti (2002) tarafından geliştirilen üç boyut (personel alanına yaklaşım, Türkiye ortamına yaklaşım ve bilgi üretmeye yaklaşım) temel alınmıştır. Bu araştırmanın bulguları, kongrelerde insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları ya da tekniklerinin ağırlıklı olarak inceleme konusu yapıldığını, daha üst düzeyli analizlerin ilgi görmeye başlamakla birlikte halen azınlıkta olduğunu, görgül çalışmaların sayıca fazla olduğu, kuramsal alandaki etkileşimlerin ise sınırlı ve yüzeysel biçimde gerçekleştiğini göstermiştir. Ayrıca önceki araştırma bulgularından farklı olarak bilime katkı yapma amacı taşıyan çalışmaların alanda yer bulmaya başladığı vurgulanmıştır.

Tuncay (2015) ise, yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri insan kaynakları yönetimi yazınına 2004-2015 yılları arasında ele alarak kıyaslamış ve Türkiye'deki insan kaynakları yazınının, 2004 – 2015 döneminde de Amerika Birleşik Devletleri yazınına model almaya devam ettiğini ortaya koymuştur. Her iki ülkenin yazınında en çok kullanılmış ilk 100 kelimedenden 63'ünün aynı olduğu görülmüştür. Yine her iki ülke yazınında en sık kullanılan kelimelerin başında performans gelmektedir. Performans konusu, Amerika Birleşik Devletleri yazınında, 2004, 2005 ve 2006 yıllarında üzerinde en çok çalışma yapılan konu iken, Türkiye'de ise konu ile ilgili çalışmalar 2007 yılında yoğunlaşmaya başlamıştır.

Koç, Türker ve Özcan (2013) de, insan kaynakları yönetiminin akademik konumunu incelemek üzere 2005-2012 yılları arasında gerçekleşen Ulusal

Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde insan kaynakları yönetimi alanında sunulan bildirileri incelemiştir. Araştırmada alanda yapılan çalışmalarda mikro analiz düzeyinin benimsendiği, nicel, kesitsel ve birincil kaynaklara dayalı görgül çalışmaların ön plana çıktığı görülmüştür. Konular açısından ise insan kaynakları uygulamalarının çalışan ve işletme performansı ile ilişkilerinin üzerinde durulduğu belirlenmiştir.

Üniversitelerin alana katkısı Benligiray (2009) tarafından, 1983–2008 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış tez çalışmaları doğrultusunda incelemiştir. Araştırmada son 6 yılda yapılan tezlerin, 25 yıllık dönemde yapılan tüm tezlerin yarısını oluşturduğu görülmüştür. İncelenen 1123 tezin yüzde 44'ü Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde yapılmış, bu alanda tezlerin yapıldığı ilk on üniversite ise; Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi şeklinde sıralanmıştır. İstanbul Üniversitesi insan kaynakları yönetimi alanında en çok doktora tezinin, Marmara Üniversitesi ise insan kaynakları yönetimi alanında en çok yüksek lisans tezinin yapıldığı üniversitedir. 25 yıllık periyodun her döneminde en çok tez yapılan temalardan biri “performans yönetimi”dir. Sıkça çalışılan diğer konular arasında ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon, eğitim ve geliştirme gelmektedir. Tezlerin uygulama alanları incelendiğinde en fazla tezin kamu kurum ve kuruluşlarında yapıldığı görülmüştür. Diğer uygulama alanları ise bankalar ve turizm işletmeleri, sağlık kurum ve kuruluşları ile imalat işletmeleridir.

İnsan kaynakları yönetiminin kurumlaşması ile ilgili çalışmaların ve güncel eğilimlerin literatüre yansımaları Yapıcı-Akar, Dirlik, Kıymalıoğlu, Yurtseven ve Boz (2011), 1998-2008 yılları arasında Sosyal Bilimler Atf İndeksi'nde (SSCI) taranan ve isminde insan, personel ya da işgücü kelimeleri geçen dergiler üzerinden incelemiştir. Araştırmada güncel eğilimlerin “insan kaynakları yönetimi uygulama ve fonksiyonları” ile “yeni istihdam biçimleri” üzerinde yoğunlaştığı saptanmıştır. Ayrıca küresel koşulların, bölgesel işletme uygulamaları üzerinde eş biçimlilik yarattığı tespit edilmiştir. Bu noktada, Amerikan modelinin Avrupa'da da etkili olduğu ve bu nedenle insan kaynakları yönetimi açısından Avrupa'ya özgü tek bir modelin olmadığı görülmüştür.

Benzer olarak Akar (2013) insan kaynakları yönetimi alanında egemen olan bakış açısını

belirlemek üzere, 2000-2009 yılları arasındaki Yönetim Araştırmaları Dergisi, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi ile bu yıllar arasındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Bildiri Kitaplarını analiz etmiştir. Araştırmada incelenen çalışmaların; insan kaynakları yönetimi fonksiyonları ve uygulamaları, insan kaynakları yönetimi söyleminin temelleri ve gelişimi ile çalışma hayatındaki olumsuz davranışlar temalarında olduğu görülmüştür. İncelenen çalışmaların yarısı insan kaynakları yönetimi fonksiyonları ve uygulamaları ile ilgilidir. İncelenen bu çalışmalarda ılımlı bir bakış açısı olduğu; yetiştirme, geliştirme ve motivasyon süreçlerine dikkat çekildiği görülmüştür. Bunun yanında çalışmalarda eleştirel yaklaşımın etkisinin göreceli olarak daha sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Alanın şekillenmesine katkı sağladığı düşünülen HRdergi ve Capital dergilerinin etkisi Sağlam Arı ve Boylu (2015) tarafından, 2003–2012 yılları arasında bu dergilerdeki, başlık ve içeriklerinde insan kaynakları yönetimi alanına ilişkin konuların yer aldığı yazıların incelenmesiyle belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda HRdergi’de davranışsal süreçler, kadrolama ve insan kaynakları geliştirme konularında; Capital dergisinde ise davranışsal süreçlere artan bir biçimde yer verildiği gözlenmiştir. İnsan kaynaklarının işletmelerdeki yeri, rolü ve önemi açısından ise, insan kaynaklarının stratejik ortaklığının üst yönetime ve diğer bölümlere ispatlanması, insan kaynaklarının pazarlanması gibi ifadelerle insan kaynakları yöneticilerinin yapması gerekenleri vurgulayan yazıların yer aldığı görülmüştür.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada temel soru Türkiye’de insan kaynakları yönetimi literatüründe yapılan bildiri çalışmalarında yaşanan değişimlerin neler olduğudur. Bu soru doğrultusunda araştırmanın kapsamını, düzenlenmeye başladığı ilk yıl olan 1993’den 2016 yılına kadar Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde yayımlanan bildiri kitaplarındaki insan kaynakları alanındaki bildiri çalışmaları oluşturmaktadır. Araştırmada içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bildiriler; bildiri başlığı, yazar(lar)ın çalıştıkları kurum, yazar sayısı, kullanılan araştırma yöntemi ve örneklem açısından incelenmiştir.

Bildiri başlıklarının içerik analizi ile incelenmesinde kullanılacak boyutların belirlenmesinde alanda yapılmış benzer çalışmalardaki (Akar, 2013; Benligiray, 2009; Sayılar, 2005; Üsdiken & Wasti, 2002; Yapıcı-Akar vd., 2011) boyutlar incelenmiş ve Benligiray

(2009)’ın çalışmasında kullandığı tema ayırımından ve alandaki uzman araştırmacıların görüşlerinden yararlanılmıştır. Alt tema başlıkları ise ana tema ayırımının alındığı çalışmadan esinlenilerek araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Benligiray (2009) çalışmasında temaları genel insan kaynakları ve yönetimi ile insan kaynakları işlevleri olarak ikiye ayırmıştır. Çalışmada bu iki ana temaya benzer şekilde bir ayırım kullanılarak yapılan içerik analizi şöyle gerçekleşmiştir:

1993’den 2016 yılına kadar Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde yayımlanan bildiri kitaplarındaki insan kaynakları yönetimi alanında yapılan bildirimler belirlenmiştir. 1993 yılında yapılan birinci, 1995 yılında yapılan üçüncü ve 1997 yılında yapılan beşinci kongrenin bildiri kitapları yayınlamadığı için bu kongrelerde yer alan bildirimler araştırmaya dahil edilmemiştir. Kongre bildiri kitaplarının bir kısmında “İnsan Kaynakları Yönetimi” alanı başlık olarak ayrılmış ve ilgili bildirimler bu başlık altına toplanmışken, bildiri kitaplarının bir kısmında bu ayırım yapılmamıştır. Ayrıca özellikle son beş yıla ait bildirimlerde örgütsel davranış alanında da insan kaynakları ile ilişkili bildirimlerin yer aldığı görülmüştür. Çalışmada kullanılacak bildirimleri belirleyebilmek için araştırmacılar tarafından birtakım seçim kriterleri belirlenmiştir. “İnsan Kaynakları Yönetimi” alanı ayrılmış olan bildiri kitaplarında bu bildirimlerin tamamı ve alan ayırımı yapılmayan bildiri kitaplarında ise başlıklarında "insan kaynakları yönetimi", “çok uluslu insan kaynakları yönetimi”, “stratejik insan kaynakları yönetimi”, “yetkinlik bazlı insan kaynakları yönetimi” ile “insan kaynakları planlaması”, “işe alım”, “eğitim”, “performans yönetimi”, “ücret yönetimi” ve “kariyer yönetimi” gibi insan kaynakları fonksiyonları, bu fonksiyonlarla ilişkili kavramlar (iş analizi, mülakat, kişilik testi, işten ayrılma mülakatı vb.) taranmıştır. Bu kriterlere uygun olarak her bir bildiri kitabı araştırmacılar tarafından birlikte incelenmiş ve seçilen bildirimler Excel tablosu haline getirilmiştir. Araştırmacılar tablo oluşturma sürecinde alanda çalışmaları olan bir başka araştırmacının da değerlendirmesine başvurmuştur. Bildirimler kongre yılına, bildiri yazar(lar)ının kurumlarına, yazar sayısına, türlerine (teorik, görgül ve ölçek geliştirme), benimsenen yönteme (nicel, nitel, karma) ve kullanılan tekniğe (anket, mülakat, gözlem, karma, diğer) göre sınıflandırılmıştır.

Bildirimler Benligiray (2009)’ın çalışması doğrultusunda insan kaynakları ve yönetimi ile insan kaynakları fonksiyonları olarak iki temaya ayrılmıştır. İnsan kaynakları ve yönetimi temasındaki bildirimler; stratejik insan kaynakları yönetimi, genel insan kaynakları yönetimi, yetkinlik

bazlı insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetimi sorunları – kriz, insan kaynakları yönetimi ve işveren markası, insan kaynakları yönetimi ve kuşaklar, insan kaynakları yöneticileri-çalışanları, çok uluslu insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve kalite sistemleri ve personelden insan kaynakları yönetimine geçiş olmak üzere on altı temaya ayrılmıştır. İnsan kaynakları fonksiyonları temasındaki bildiriler ise; kariyer yönetimi, performans yönetimi, işe alım-seçme ve yerleştirme, endüstri ilişkileri, iş hukuku ve düzenlemeler, ücret yönetimi, eğitim ve geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, insan kaynakları yönetim bilgi sistemleri, insan kaynakları planlaması, işten ayrılma, ödül, teşvik ve motivasyon, disiplin uygulamaları ve iş analizi olmak üzere on üç alt temaya ayrılmıştır. Araştırmacılar tarafından birlikte sınıflandırılan

bildiriler belirli periyotlarla alanda çalışmaları olan bir başka araştırmacı tarafından kontrol edilmiştir.

Tema ve alt tema ayrımı sonrasında bildirilerin kongre yılına, bildiri yazar(lar)ının kurumlarına, yazar sayısına, türlerine (teorik, görgül ve ölçek geliştirme), benimsenen yöntemlere (nicel, nitel, karma) ve kullanılan tekniğe (anket, mülakat, gözlem, karma, diğer) göre sınıflandırılması yeniden kontrol edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma doğrultusunda yapılan içerik analizi sonucunda elde edilen sonuçlar grafik, frekans ve

Tablo 1: Kongrelerde İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Bildiriler

Kongre	Yıl	Düzenleyen Kurum	Toplam Bildiri Sayısı	İKY Alanındaki Bildiri Sayısı	Oran (%)
1. Kongre	1993	İstanbul Üniversitesi-Boğaziçi Üniversitesi (Yayımlanmadı)	37	-	-
2. Kongre	1994	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi	38	4	11
3. Kongre	1995	İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Müh. Böl. (Yayımlanmadı)	84	-	-
4. Kongre	1996	ODTÜ İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	19	2	11
5. Kongre	1997	Başkent Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü (Yayımlanmadı)	41	-	-
6. Kongre	1998	Anadolu Üniversitesi	31	1	3
7. Kongre	1999	İstanbul Bilgi Üniversitesi	45	9	20
8. Kongre	2000	Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F.	62	14	23
9. Kongre	2001	İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi	72	9	13
10. Kongre	2002	Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F.	79	14	18
11. Kongre	2003	Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.	88	7	8
12. Kongre	2004	Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	96	11	11
13. Kongre	2005	Marmara Üniversitesi	85	15	18
14. Kongre	2006	Atatürk Üniversitesi	103	15	15
15. Kongre	2007	Sakarya Üniversitesi	122	16	13
16. Kongre	2008	İstanbul Kültür Üniversitesi	141	17	12
17. Kongre	2009	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	130	21	16
18. Kongre	2010	Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	114	19	17
19. Kongre	2011	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	135	30	22
20. Kongre	2012	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi	132	26	20
21. Kongre	2013	Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	136	24	18
22. Kongre	2014	Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F.	141	20	14
23. Kongre	2015	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F.	155	37	24
24. Kongre	2016	Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi	119	20	17

Tablo 2: Yazar Sayısına Göre Bildiriler

Kongre	Tek Yazar	İki Yazar	Üç Yazar	Dört Yazar	Beş Yazar	Altı Yazar	Toplam Bildiri Sayısı	Toplam Yazar Sayısı
2. Kongre	4	-	-	-	-	-	4	4
4. Kongre	-	2	-	-	-	-	2	4
6. Kongre	1	-	-	-	-	-	1	1
7. Kongre	6	3	-	-	-	-	9	12
8. Kongre	4	8	2	-	-	-	14	26
9. Kongre	4	4	1	-	-	-	9	15
10. Kongre	6	5	3	-	-	-	14	25
11. Kongre		5	2	-	-	-	7	16
12. Kongre	2	5	2	1	1	-	11	27
13. Kongre	1	9	5	-	-	-	15	34
14. Kongre	3	7	3	1	1	-	15	35
15. Kongre	4	5	6	1	-	-	16	36
16. Kongre	3	10	2	1	1	-	17	38
17. Kongre	9	7	5	-	-	-	21	38
18. Kongre	3	12	4	-	-	-	19	39
19. Kongre	5	14	8	2	1	-	30	70
20. Kongre	8	15	1	2	-	-	26	49
21. Kongre	7	9	5	2	1	-	24	53
22. Kongre	2	10	6	1	-	1	20	50
23. Kongre	4	11	13	9	-	-	37	101
24. Kongre	4	7	6	3	-	-	20	48

yüzde tablolarına dönüştürülmüştür. Öncelikle insan kaynakları yönetimi alanındaki bildirilerin kongrelerde nasıl bir artış gösterdiği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde insan kaynakları yönetimi alanındaki bildiri sayılarının 2004 yılından itibaren artış gösterdiği görülmüştür. 2015 yılındaki kongrede alandaki bildiri sayısı toplam bildirilerin %24'üne ulaşmıştır. Son on yılda kongrelerdeki insan kaynakları yönetimi alanındaki bildirilerin toplam bildiriye oranına bakıldığında, oranda büyük bir artış ya da azalış olmadığı belirlenmiştir. Toplam bildiri sayısının artışına paralel olarak alandaki bildirilerin de sayısında yıllara göre çok düzenli olmasa da bir artış olduğu görülmektedir. (Bkz. Tablo 1)

Kongrelerde sunulan bildiriler yazar sayıları açısından değerlendirildiğinde iki yazarlı bildiri sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. 2000 yılındaki kongrede ilk kez üç yazarlı, 2004 yılındaki kongrede ilk kez dört ve beş yazarlı, 2014 yılındaki kongrede ise ilk kez altı yazarlı bildiriler yer almıştır. (Bkz. Tablo 2)

Çalışmanın amacı doğrultusunda, insan kaynakları yönetimi alanındaki bildirilerin belirlenen ana ve alt temalara göre nasıl bir dağılım sergiledikleri saptanmıştır. Genel olarak kongrelerde sunulan

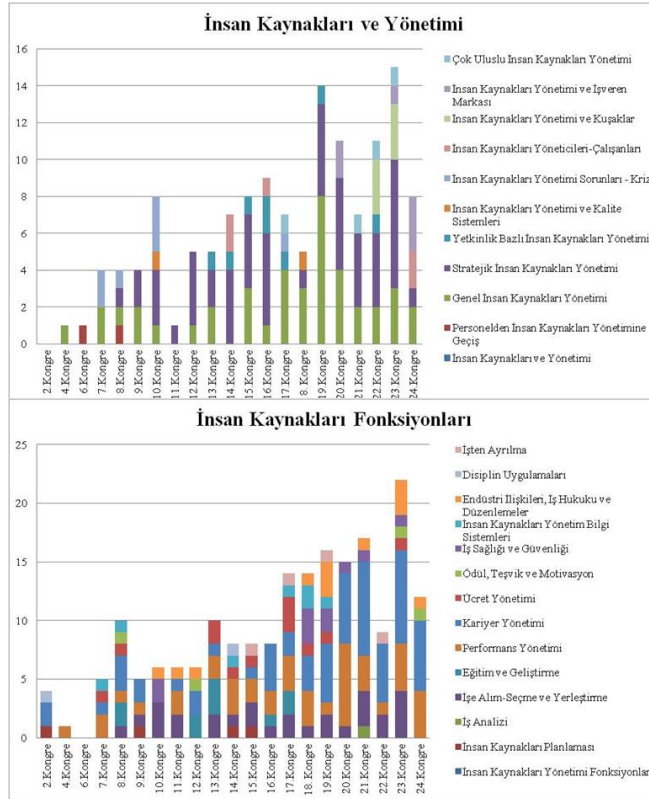
bildirilerin temaları incelendiğinde en sık çalışılan ilk beş altı temanın; kariyer yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi, performans yönetimi, genel insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işe alım, seçme ve yerleştirme olarak sıralandığı görülmektedir. (Bkz. Tablo 3)

Kongrede düzenlendiği ilk yıllardan itibaren performans yönetimi ve kariyer yönetimi temalarında hazırlanmış bildiriler yer almaktadır. Son dönemlerde bu iki konunun çalışıldığı bildirilerin sayısının fazlalaştığı görülmektedir. Stratejik insan kaynakları yönetimi ile ilgili ilk bildiri çalışması ise 2000 yılında düzenlenen kongrede yer almıştır. Performans yönetiminin kongrelerde en fazla çalışılan konulardan olması, daha önce yapılan ve yazında en fazla çalışılan konunun performans yönetimi olduğunu belirten çalışmalarla (Benligiray, 2009; Koç vd., 2013; Tuncay, 2015; Üsdiken & Wasti, 2002) benzerlik göstermektedir.

Bildiriler yöntem açısından incelendiğinde, nicel yöntemlerin tercih edildiği ve anketin en fazla kullanılan veri toplama tekniği olduğu görülmektedir. Düzenlendiği ilk yıllardan itibaren sayıca fazla olmasa da teorik çalışmalar kongrede yer almaktadır. Bildirilerde nicel yöntemlerin

Tablo 3: Tema ve Alt Temalarına Göre Bildiriler

İnsan Kaynakları ve Yönetimi	Bildiri Sayısı
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	53
Genel İnsan Kaynakları Yönetimi	42
Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yönetimi	8
İnsan Kaynakları Yönetimi Sorunları- Kriz	7
İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşveren Markası	6
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kuşaklar	6
İnsan Kaynakları Yöneticileri-Çalışanları	5
Çok Uluslu İnsan Kaynakları Yönetimi	4
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kalite Sistemleri	2
Personelden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş	2
İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları	Bildiri Sayısı
Kariyer Yönetimi	60
Performans Yönetimi	42
İşe Alım-Seçme ve Yerleştirme	28
Endüstri İlişkileri, İş Hukuku ve Düzenlemeler	12
Ücret Yönetimi	12
Eğitim ve Geliştirme	10
İş Sağlığı ve Güvenliği	10
İnsan Kaynakları Yönetim Bilgi Sistemleri	7
İnsan Kaynakları Planlaması	4
İşten Ayrılma	4
Ödül, Teşvik ve Motivasyon	4
Disiplin Uygulamaları	2
İş Analizi	1



Şekil 1: Kongrelere Göre Bildirilerin Temaları

Tablo 4: Bildirilerde Kullanılan Yöntemler

Kongre	Bildiri Çalışmasının Türü			Benimsenen Yöntem				Veri Toplama Tekniği			
	Teorik	Görgül	Ölçek Geliştirme	Nicel	Nitel	Karma	Anket	Mülakat	Gözlem	Karma	Diğer
2.Kongre	2	2	-	2	-	-	2	-	-	-	-
4.Kongre	-	2	-	1	-	1	1	-	-	1	-
6.Kongre	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.Kongre	2	7	-	2	3	2	2	2	1	2	-
8.Kongre	-	14	-	11	1	2	11	1	-	2	-
9.Kongre	-	9	-	4	2	3	4	-	-	5	-
10.Kongre	2	12	-	6	4	2	6	1	-	2	3
11.Kongre	-	6	1	4	1	1	4	-	-	2	-
12.Kongre	2	9	-	6	2	1	6	1	-	1	1
13.Kongre	-	15	-	10	2	3	9	1	-	3	2
14.Kongre	1	14	-	6	5	3	6	1	-	5	2
15.Kongre	2	14	-	8	4	2	6	-	-	4	4
16.Kongre	2	15	-	8	6	1	8	4	-	3	-
17.Kongre	3	18	-	9	7	2	9	2	-	3	3
18.Kongre	-	19	-	14	5	-	14	-	-	2	3
19.Kongre	1	29	-	18	8	3	18	3	-	4	4
20.Kongre	1	25	-	19	4	2	18	-	-	3	4
21.Kongre	-	24	-	18	6	-	18	2	-	1	3
22.Kongre	-	19	1	10	9	-	9	1	-	4	5
23.Kongre	1	35	1	22	8	5	21	3	-	8	3
24.Kongre	1	19	-	16	2	1	16	1	-	2	-

tercihi, yönetim yazının yöntem açısından tercihi ile paralellik göstermektedir (Sayılar, 2005; Üsdiken & Wasti, 2002). (Bkz. Tablo 4)

Kongrede sunulan bildiriler örnekleme açısından incelendiğinde bankacılık ve finans sektörü ile turizm sektörünün en fazla bildiri çalışmasının yapıldığı ilk iki sektör olduğu görülmektedir. Yine bildirilerde ISO 100, ISO 500 ve ISO 1000 listelerinde yer alan işletmelerin uygulama alanı olarak tercih edildiği görülmektedir. Benligiray (2009)'ın çalışmasında da benzer şekilde bankalar ve turizm işletmeleri ile sağlık kurum ve kuruluşları tez çalışmalarında en çok uygulamanın yapıldığı örneklemeler arasındadır. (Bkz. Tablo 5)

Kongrelere bildiri sunmak üzere katılan araştırmacıların üniversiteleri incelendiğinde, ilk on üniversitenin sırasıyla; İstanbul Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, İstanbul

Teknik Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Kara Harp Okulu ve Sütçü İmam Üniversitesi olduğu görülmektedir. İstanbul ve Marmara Üniversitelerinin kongreye en çok katılan üniversiteler olması, tez çalışmalarını ile alana katkı üniversitelerin incelendiği çalışma ile paralellik göstermektedir (Benligiray, 2009). Ayrıca ülkemizde ilk insan kaynakları yönetimi kürsünün oluşturulduğu İstanbul Üniversitesi'nin ve alanda ilk lisans programının açıldığı Sakarya Üniversitesi'nin kongreye insan kaynakları alanında katılım sağlayan ilk iki üniversite olduğu görülmektedir. Bu üniversitelerin kongre katılımında üst sıralarda yer alması, öncü kurumlar olarak alanın şekillenmesine etki ettiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. (Bkz Tablo 6)

Yıllara göre insan kaynakları yönetimi alanında bildiri çalışmalarını sunmak üzere kongrelere katılan üniversite ve kurum sayısına bakıldığında, özellikle son yıllarda artış olduğu görülmektedir. İlk

Tablo 5: Bildirilerde Öne Çıkan Örneklem

Öne Çıkan Sektörler (İlk 5)	Bildiri Sayısı	Öne Çıkan İşletmeler (İlk 5)	Bildiri Sayısı
Bankacılık ve Finans Sektörü	21	ISO 500'de Yer Alan işletmeler	22
Turizm Sektörü	16	PERYÖN Üyesi İşletmeler	7
Sağlık Sektörü	16	ISO 1000'de Yer Alan işletmeler	6
Tekstil Sektörü	14	ISO 100'de Yer Alan işletmeler	5
Savunma Sanayi Sektörü	6	Ticaret Odasına Kayıtlı İşletmeler	2

Tablo 6: Kongreye Katılım Sayısına Göre İlk 10 Üniversite

Kongreye İnsan Kaynakları Alanında Katılan Üniversiteler	Katılım Sayısı
İstanbul Üniversitesi	18
Sakarya Üniversitesi	16
Marmara Üniversitesi	11
Dokuz Eylül Üniversitesi	9
Kocaeli Üniversitesi	9
İstanbul Teknik Üniversitesi	8
Yıldız Teknik Üniversitesi	8
Doğu Akdeniz Üniversitesi	7
Kara Harp Okulu	7
Sütçü İmam Üniversitesi	7

kongreden günümüze insan kaynakları yönetimi alanının gelişmesini sağlayan MPM gibi kurumların, PERYÖN gibi derneklerin de kongreye katkı sağladığı belirlenmiştir. Son on yılda ise bu kurumların yanında sayıca çok az da olsa insan kaynakları yönetimi konularında uzmanlaşmış danışmanlık şirketleri de kongreye katılım sağlamıştır. (Bkz. Tablo 7)

Kongrede yıllara göre insan kaynakları yönetimi alanında ilk kez çalışılan konular değerlendirildiğinde; bilgi sistemlerin ilk kez 1994 yılında düzenlenen ikinci kongrede çalışıldığı görülmüştür. 1990'lı yıllarda ön plana çıkan bilgi teknolojilerinin etkisinin yabancı literatürle birlikte kongreye de yansıtıldığı söylenebilir. Benzer şekilde 1990 ve 2000'li yıllarla birlikte işletmelerin büyüklüğü ve faaliyet alanının genişlemesi doğrultusunda sayıları giderek artan çok uluslu

işletmelerle ilgili ilk bildiri çalışmasının da 2001 yılında düzenlenen dokuzuncu kongrede olduğu görülmektedir. Yine aynı yıl ülkemizde yaşanan ekonomik krizin etkisiyle, kriz konulu bildiriler kongrede yer almış, bir sonraki yıl düzenlenen kongrede ise kriz en fazla çalışılan bildiri konusu olmuştur. 2000'li yıllarda insan kaynakları yönetiminin stratejik önem kazanması, işletme yeteneklerinin rekabet ile ilişkilendirilmesine yönelik literatürün yansımaları sonucunda, 2003 ve 2004 yıllarında düzenlenen kongrelerde personel güçlendirme, yüksek performans ekipleri ve dış kaynaklardan yararlanma konuları yer almıştır. 2005 yılındaki onüçüncü kongrede insan kaynaklarına pazarlama bakış açısıyla bakılmış, yıllar içinde bu bakış açısının evrilmesiyle 2012'deki kongrede popüler bir kavram olan işveren markası konu başlığı karşımıza çıkmıştır. Yine uygulamada popüler bir kavram olan yetenek

yönetiminin 2010 yılındaki onsekizinci kongrede, e-İKY başlığının 2011 yılındaki ondokuzuncu kongrede, Y kuşağı başlıklı çalışmaların 2012 yılındaki yirminci kongrede ve aynı zamanda örgütsel davranış alanının popüler konu başlıklarından olan iş-yaşam dengesinin 2013 yılındaki yirmibirinci kongrede yer aldığı görülmektedir. (Bkz. Tablo 8)

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Türkiye’de personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişte yaşanan değişimi incelemeye yönelik yapılan ve alandaki bildiri, makale, tezleri inceleyen farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde, ülkemizde alanın Amerika Birleşik Devletleri’nin etkisiyle şekillendiği bir kez daha görülmektedir. Her iki ülkenin yazınında çalışmalar ortaktır ve en çok

Tablo 7: Kongreye Katılan Üniversite ve Kurum Sayısı

Kongre	Katılan Üniversite Sayısı	Katılan Kurum Sayısı	Toplam
2.Kongre	3	-	3
4.Kongre	2	1	3
6.Kongre	1	-	1
7.Kongre	8	1	9
8.Kongre	13	-	12
9.Kongre	20	-	10
10.Kongre	11	-	11
11.Kongre	9	-	9
12.Kongre	7	-	7
13.Kongre	15	-	15
14.Kongre	15	1	16
15.Kongre	16	2	18
16.Kongre	12	1	13
17.Kongre	18	1	19
18. Kongre	13	2	15
19.Kongre	27	3	30
20.Kongre	18	4	22
21.Kongre	21	1	22
22.Kongre	24	2	26
23.Kongre	38	3	41
24.Kongre	23	1	24

Tablo 8: Kongrede Yıllara Göre İlk Kez Çalışılan Konu Başlıklarından Bazıları

YIL	KONGREDE İLK KEZ ÇALIŞILAN KONU BAŞLIKLARI		
1994	Bilgi Sistemleri		
2001	Çok Uluslu İşletmeler	• Kadın Çalışanlar	• Kriz
2002	İş Sağlığı ve Güvenliği	• Ulusal Kalite Ödülü	• Kurum Kültürü
2003	Personel Güçlendirme	• Yüksek Performans Ekipleri	
2004	Dış Kaynaklardan Yararlanma		
2005	İnsan Kaynaklarına Pazarlama Bakış Açısıyla Bakma		
2006	İşyeri İzleme		
2007	İşten Ayrılma İsteği	• 360 Derece Geri Bildirim	
2008	Takım Bazlı Performans Değerlendirme		
2010	Yetenek Yönetimi		

çalışılan konuların başında performans yönetimi gelmektedir (Sayılar, 2005; Tuncay, 2015). Yine Amerika Birleşik Devletleri'ndeki literatüre benzer şekilde ülkemizde de performans yönetiminin yanında eğitim ve geliştirme, temin ve seçim, kariyer yönetimi gibi insan kaynakları yönetimi uygulama ve fonksiyonlarını içeren konulara ilginin olduğu görülmektedir (Benligiray, 2009; Sayılar, 2005; Üsdiken & Wasti, 2002; Yapıcı – Akar vd., 2011). İnsan kaynakları literatüründe eleştirilere konu olan mikro düzeyde ve yüzeysel analizler ile görgül çalışmaların ön planda olması, ülkemizde de görülen bir durumdur (Sayılar, 2005; Koç vd., 2013). Çalışmalardaki örneklemeleri kamu kuruluşları, bankalar, turizm işletmeleri, sağlık kurum ve kuruluşları ile imalat işletmelerinin oluşturduğu görülmektedir (Benligiray, 2009; Sayılar, 2005; Üsdiken & Wasti, 2002).

Bu çalışmada ise 1993-2016 yıllarında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde yayınlanmış, insan kaynakları yönetimi alanındaki bildiriler incelenmiştir. İnsan kaynakları yönetimi alanındaki bildiri sayısının 2004 yılından itibaren artış gösterdiği görülmektedir. Alanda iki yazarlı bildiri sayısı daha fazladır. Bildirilerde yabancı literatürde popülerlik kazanan konular belirleyici olmaya devam etmektedir. Kariyer yönetimi, performans yönetimi gibi temalar alanda en fazla çalışılan konular arasındadır.

Bildiriler araştırma yöntemleri açısından değerlendirildiğinde nicel yöntemlerin tercih edildiği ve anketin halen en çok kullanılan veri toplama tekniği olduğu görülmektedir. Kullanılan nicel yöntemlerin boyut sayıları artmış ve bildiri çalışmalarında insan kaynakları konuları ile örgütsel davranış konuları ilişkilendirilmeye başlamıştır. Benzer şekilde yönetim ve organizasyon kongrelerindeki örgütsel davranış alanında yapılan bildirilerde de araştırma yöntemleri açısından nicel çalışmaların yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir (Kızıldağ & Özkara, 2016). Yine incelenen bildirilerde bankacılık ve finans sektörü ile turizm sektörü en fazla bildiri çalışmasının yapıldığı ilk iki sektör olarak dikkat çekmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde çalışmada, Türkiye'de insan kaynakları alanında yapılmış bildiri, makale ve tez çalışmalarını inceleyen diğer çalışmalarla paralellik gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Yabancı literatürde insan kaynakları yönetimine ilişkin araştırmaların sınırlı bir alana sıkışma ve daha çok insan kaynakları fonksiyonları üzerine çeşitlenme durumu ülkemiz için de geçerliliğini sürdürmektedir. Ülkemizdeki çalışmalar çoğu kez yabancı literatürde yapılan çalışmaların tekrarı niteliğini taşımaktadır.

Bu çalışmada incelenen bildiriler değerlendirildiğinde de seçilen konular, kullanılan

yöntemler ve yapılan değerlendirmeler açısından çalışmaların yeterince özgün olmadığı düşünülebilir. Bu nedenle benzer çalışmalarda da belirtildiği gibi insan kaynakları alanındaki araştırmacıların daha farklı konuları, makro bakış açısıyla, kalitatif ve karşılaştırmalı olarak incelemesine ihtiyaç duyulmaktadır. Alanda çalışılan konularla ilgili özgünlük ihtiyacı bulunmaya devam etmektedir. Araştırma yapılacak alanın sınırlarının genişletilmesi ve Batı'da geliştirilen mevcut teorileri doğrulayan çalışmalar yerine daha farklı metodolojiler kullanan, disiplinler arası çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Son yıllarda kongre bildirilerinde örgütsel davranış alanı ile ortak yapılan çalışmalara rastlanması bu ihtiyacın karşılanması açısından önemli bir gelişmedir. Ancak bu çalışmaların sadece ankete dayalı olmak yerine vakaları ele alması, karşılaştırmalı analizler içermesi ya da farklı metodolojileri bir araya getirmesi önemlidir.

Bu çalışmada, sadece tek bir ulusal kongrede, kongrenin düzenlenmeye başladığı tarihten itibaren yayımlanan bildiri kitaplarındaki tek bir alandaki bildiriler incelenmiştir. Çalışmadaki sonuçlar, insan kaynakları bildirilerinin de makale ve tez çalışmaları gibi sınırlı bir alana, mikro bakış açısına ve nicel yöntemlere sıkıştığını bir kez daha ortaya koymuştur. Bu sonuçların bütüncül, makro bakış açısına sahip, yöntem açısından çeşitlenmiş, karşılaştırmalı çalışmalara olan ihtiyacı bir kez daha ortaya koyarak, gelecekte insan kaynakları yönetimi alanında yapılacak araştırmalara katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca bu çalışma insan kaynakları yönetimi alanıyla ilişkili olan örgütsel davranış literatürünü kapsayacak şekilde, iki alanla ilişkilendirilmiş çalışmaları inceleyecek şekilde genişletilebilir. Gelecekte alanla ilişkili farklı kongrelerin incelendiği ve elde edilecek bulguların karşılaştırıldığı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, N. (2013). Türk yönetim yazınının son on yıllık kesitinde insan kaynakları yönetimine bakış. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 72-87.
- Aycan, Z. (2001). Human resource management in Turkey: Current issues and future challenges, *International Journal of Manpower*, 22(3), 252-260.
- Bayat, B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 1-25.
- Benligiray, S. (2009). Türkiye’de insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temaların analizi: 1983-2008 dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 167-197.
- Erçek, M. (2004). Çeviri, aktör ağları ve eksik/öncül kurumsallaşma: Türkiye’deki mesleki personel/insan kaynakları söyleminin yeniden kurgulanması, 1960-1999. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 129-195.
- Eroğlu, O. (2016). 1923’ten günümüze Türkiye’de insan kaynakları yönetiminin gelişimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 181-193.
- Kızıldağ, D. & Özkara, B. (2016). Türkiye’de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 611-631.
- Koç, U., Türker, Y. & Özcan, H.M. (2013). *Çevredeki bilim: Türkiye’deki insan kaynakları yönetimi araştırmaları*. 21.Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kütahya, 252-253.
- Mahoney, T. A. & Deckop, J. R. (1986). Evolution of concept and practice in personnel administration/human resource management (PA/HRM). *Journal of Management*, 12(2), 223-241.
- Rotich, K. J. (2015). History, evolution and development of human resource management: a contemporary perspective. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(3), 58-73.
- Sağlam Arı G. & Boylu, Y. (2015). İş dünyasına yönelik yayınlarda insan kaynakları yönetimi: Türkiye’de yayınlanan dergiler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 123-142.
- Sayılar, Y. (2004). İnsan kaynakları yönetimi alanında kuram ve araştırmanın gelişimi: stratejik olan ve olmayan perspektiflerden bir inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 45-64.
- Sayılar, Y. (2005). İnsan kaynakları yönetimi alanının Türkiye’deki gelişim çizgisi: Yönetim ve organizasyon kongreleri üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 147-174.
- Tuncay, M. (2015). *Türkiye ve ABD insan kaynakları yönetimi yazınlarının ele aldıkları konular açısından karşılaştırılması: bir içerik analizi (2004 – 2015)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Üsdiken, B. & Çetin, D. (1999). Türkiye’de akademik dünyanın yönetme işine yaklaşımında 1950’li yıllarla birlikte ne değişti. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(4), 47-65.
- Üsdiken, B. & Wasti, S. A. (2002). Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya "insan kaynakları" yönetimi, 1972-1999. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), 1-37.
- Üsdiken, B. (1996). Importing theories of management and organization: The case of Turkish academia. *International Studies of Management & Organization*, 26(3), 33-46.
- Van Buren, H. J., Greenwood, M. & Sheehan, C. (2011). Strategic human resource management and the decline of employee focus. *Human Resource Management Review*, 21(3), 209-219.
- Vani, G. (2011). Evolution of Human Resource Management. *Review of Management*, 1(2), 127-133.
- Wasti, S. A. (1998). Cultural barriers in the transferability of Japanese and American human resources practices to developing countries: The Turkish case. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 608-631.
- Wright, P. M. & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Yapıcı-Akar, N., Dirlik, O., Kıymalıoğlu, A., Yurtseven, Ö. & Boz, H. (2011). Uluslararası insan kaynakları yönetimi alanındaki güncel eğilimlerin stratejik yaklaşımlar ve bölgesel modeller açısından değerlendirilmesi: 1998-2008 kesitinde bir inceleme. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 97-113.



Araştırma Makalesi

İşyeri Kabalığının Öznel İyi Oluş Haline Etkisi [□]

The Effect of Workplace Incivility on Subjective Well-Being

Özlem Küçük^a, Ayşehan Çakıcı^{*,b}

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
İşyeri Kabalığı, Öznel İyi Oluş Hali

Tarihler :
Geliş 19 Aralık 2017
Düzeltilme geliş 15 Şubat 2018
Kabul 09 Mart 2018

ARTICLE INFO

Keywords:
Glass ceiling, Glass cliff, Prejudice, Gender, Gender inequality

Article history:
Received 19 December 2017
Received in revised form 15 February 2018
Accepted 09 March 2018

ÖZ

Çalışma yaşamında, çalışanlar ve yönetici davranışları karşılıklı olarak bireylerin anlık mutluluklarına yansıtılabilmektedir. Dolayısıyla iş yaşamında yöneticilerin kaba davranışları, çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerine önemli ölçüde etki edebilmektedir. Bu çerçevede, işyeri kabalığının çalışanların öznel iyi oluş haline etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Veriler, literatüre dayalı geliştirilen bir anket ile derlenmiştir. Anket, 2017 yılı Ocak-Mart ayları arasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, Mersin ilindeki kamu ve özel sektör kurumlarında çalışan 477 kişiye yüz yüze ve e-posta yoluyla uygulanmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra faktör ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Yönetici kabalığındaki bir birimlik artışın çalışanın genel öznel iyi oluş halini 0,215 birim azaltırken, iş arkadaşlarından kaynaklı kabalığın 0,150 birim azalttığı tespit edilmiştir. İşyeri kabalığının çalışanların öznel iyi oluşlarını %9 oranında açıklayabildiği bulunmuştur. Makale, yöneticilerin işletme başarısında çalışan mutluluğunun yadsınamaz bir gerçek olduğunu dikkate almaları ve bu nedenle de ilişkilerde kabalığın yerinin nezakete bırakılmasına ilişkin önerilerle son bulmaktadır.

ABSTRACT

In working life, employees' and managers' behaviors may be mutually reflected to the instant happiness of the individual. Therefore, the incivil behaviors of managers in business life may have a significant effect on how employees feel themselves. In this scope, a research was conducted to determine the effect of workplace incivility on the subjective well-being of employees. The data were collected through a questionnaire which was developed based on the literature. The questionnaire was applied to 477 people working for the public and private sector institutions in Mersin province between January-March 2017, by face to face and e-mail via convenience sampling method. The data were analyzed by descriptive statistics as well as factor and regression analysis. It was found that one unit increase in the managers' incivility reduced the general subjective well-being of the employees by 0.215 units, while the workers derived rudeness decreased by 0.150 units. It was determined that workplace incivility explained 9% of employees' subjective well-being. The article ends with the recommendation that managers should take into account of employees' happiness is an undeniable fact in organizational performance and therefore, with the suggestions that incivility at relations should leave its place to politeness.

[□] Bu çalışma, Özlem Küçük'ün "İşyeri Kabalığının Öznel İyi Oluş Hali ve Çalışan Performansına Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

^a Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin, Türkiye. E-mail: ozlemkucuk33@gmail.com. ORCID: 0000-0001-6932-2022

^{*,b} İletişim kurulacak yazar, Prof. Dr., Mersin Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Mersin, Türkiye. aysehancakici@mersin.edu.tr. ORCID: 0000-0003-2755-7290

1. GİRİŞ

İşyeri kabalığı, işyeri normlarına ve karşılıklı saygı kurallarına aykırı, başkalarına karşı nezaketten yoksun, isteyerek veya istemeyerek yapılsın başkalarına zarar veren düşük yoğunluklu davranışlardır. İşyeri kabalığının hangi durumları kapsayacağı tartışma konusu olabileceği gibi, kaba davranışlar, selam vermeme, teşekkür etmemeden; aşığılama, tersleme, azarlama, kadar geniş bir yelpaze içinde ele alınmaktadır. Hatta adam yerine koymamak, görmezden gelmek, dışlamak, düşmanca bakma, küçümseme gibi sözsüz eylemler de kaba davranış kapsamına girmektedir. Kaba davranışlar hafife alınır, görmezden gelinir ve normalleştirilirse, bu olumsuz davranışlar kurum içinde yerleşebilir, daha da vahim bir sonuç olarak, daha zararlı ve ağır kötü muamele türlerinin ortaya çıkmasına yol açabilir. Yazındaki bu temel vurgu, kaba davranış konusunu önemli kılmaktadır.

Bireyin demografik özellikleri, kişilik özellikleri, stres, hedef tutturma baskıları, teknolojik gelişmelerin getirdiği hız ve kaybedilen yetenekler, rekabet, kabalığın meşrulaştırılması, örgütsel adaletsizlik, yöneticinin yönetim anlayışı, işyeri kabalığının nedenleri olabilmektedir. Bu ve benzeri sebeplerden dolayı giderek artan ve yaygın bir hal alan kabalık, bireyler ve hatta kurumlar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle de yöneticilerin işyerinde meydana gelen kaba davranışları görmezden gelmesi veya önemsememesi en önemli problem olarak görülmektedir (Güngör Delen, 2010: 44). İşyeri kabalığı, günümüz çalışma hayatı içerisinde kaçınılmaz bir hal almakla beraber süreklilik arz eden ve yönetilmesi gereken önemli bir sorundur (Trudel & Reio Jr., 2011: 396).

İşyeri kabalığı diğer olumsuz işyeri davranışlarının arasında daha ılımlı bir tür olmakla birlikte başlangıç noktası olarak değerlendirilmekte, birbirlerine kaba davranan çalışanların zamanla diğer olumsuz davranışları da sergileyebilecekleri belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle, örgütlerde kaba davranışların sürekli ve kalıcı hale gelmesinin gerek bireylere gerekse örgüte zararları ve etkisi büyük olan diğer kötü muamele türlerine neden olabilmektedir (Kanten, 2014: 12).

İnsanın var olduğu her ortamda olduğu gibi, insan yaşamının uzun bir dilimini dolduran iş yaşamında da kabalık mevcuttur. İnceliğin, nezaketin zayıflık gibi algılanması ve de kaba davranışların normal karşılanması iş hayatında göze çarpan olgulardır. Kowalski'ye göre (2003: 103) insanlar geçmişe göre daha kaba ve saygısızdır. Porath ve Pearson (2013: 114) Kabalığın yaygınlaştığı ve işçilerin

%98'inin kabalık deneyimi yaşadığını belirtmektedir. Foulk (2015: 2) Kabalığın bulaşıcı olduğunu ve ciddi sorunlara yol açabildiğini araştırmalarıyla ortaya koymuştur. Yazında kaba davranışların endişe ve huzursuzluğa yol açtığı, çalışanların çalışma isteğini olumsuz etkilediği (Güngör Delen, 2010: 56), belirtmektedir. Dolayısıyla, Kabalığın (nezaketsizliğin) üstesinden gelmesi gereken örgütsel ve yönetsel bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmada, yönetici ve iş arkadaşı kaynaklı kaba davranışların, çalışanların öznel iyi oluşlarına etkisi incelenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyeri Kabalığı

İşyeri kabalığı, işyeri normlarını ihlal eden ve karşılıklı saygı kurallarına aykırı olan, hedef alınan kişiye zarar verme niyeti belirsiz, düşük yoğunluklu sapkın davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Andersson & Pearson, 1999: 457). Ayrıca, bu durumun kurumun veya çalışanların huzurunu tehdit ettiği de vurgulanmaktadır (Robbins & Judge, 2012: 289).

İş hayatında, kötü muamele içeren çeşitli davranış şekilleri tanımlanmış, modellenmiş ve analiz edilmiştir Bunlardan bazıları; saldırganlık, şiddet, taciz, sapkın davranışlar, anti-sosyal davranışlar ve yıldırma. Bu davranışlar, bilinçli, zarar verme niyeti olan ve şiddeti yoğun davranışlar, kabalık, zarar verme niyeti belirsiz olan, düşük yoğunluklu sapma davranışı olarak değerlendirilmektedir (Andersson & Pearson, 1999: 456).

İşyeri kabalığı olarak belirtilen davranışların bir kısmı şöyledir (Kanten, 2014: 13; Taştan, 2014: 64): Çalışanların karşılıklı ihtiyaç ve isteklere tepkisi kalması, telefonlara cevap verilmemesi, iş ortamında karşılıklı olarak birbirlerini dikkate almama, özel hayata müdahale ve birbirleriyle selamlaşmama, günaydın ve iyi günler dememek, teşekkür etmemek, karşısındaki bireyin sözünü kesmek, azarlamak, yüksek sesle konuşmak, çalışma ortamını dağınık bırakmak, başkalarına ait eşyaları izinsiz kullanmak.

İşyeri kabalığı üç ayrı kaynaktan gelebilmektedir. Bunlar; yöneticiler, çalışma arkadaşları ve müşterilerdir. Ayrıca bir birey, kabalık konusunda üç farklı konumda bulunabilmektedir. Birey, kaba davranışın kaynağı olabileceği gibi maruz kalan ya da tanığı olabilmektedir. Böylece yaşanan kabalık, şahit olunan kabalık ve yapılan kabalık olmak üzere, üç tür kabalık ortaya çıkmaktadır (Schilpzand, De Pater & Erez, 2014: 65-66).

İşyeri kabalığının hem bireyler hem de örgüte verebileceği zararlar, işyeri kabalığı olgusunu çözülmesi gereken önemli bir problem olarak gündeme getirmiştir. Çalışma hayatında maruz kalınan kaba davranışlar, bireylerin kendi yeteneklerine olan güvenlerini kaybetmesine, kendine saygısının ve itibarının azalmasına yol açmaktadır (Zauderer, 2002: 38). Çalışanların içine kapanmaları, kendi kabuklarına çekilmeleri gibi sonuçları doğuran işyeri kabalığı neticesinde bu bireylerin fikirlerinden ve yaratıcılıklarından elde edilebilecek olan kazanımlardan mahrum kalınmaktadır (Pearson, Andersson & Wegner, 2001: 1397). Ayrıca, maruz kalınan kabalık, çalışan bireyler üzerinde psikolojik olumsuzluklara neden olabilmekte ve bu psikolojik olumsuzluklar zaman içerisinde fiziksel sağlık sorunlarına dönüşebilmektedir. Kabalığa maruz kalan bireyler, anksiyete, depresyon, sinirlilik, üzüntü, huysuzluk ve endişe gibi olumsuz duygular yaşamaktadır. Ayrıca, bu bireylerin, soğuk algınlığı ve grip gibi sağlık sorunlarında da artışlar olmaktadır (Shim, 2010: 17).

Araştırmalara göre işyeri kabalığı, iş doyumunu (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001; Blau & Andersson, 2005) azaltmakta, işgücü devir hızını (Lim, Cortina & Magley, 2008) ise arttırmaktadır. Ayrıca, işyeri kabalığının, örgütsel bağlılığı (Smith, Andrusyszyn & Laschinger, 2010) ve performansı (Caza & Cortina, 2007) azalttığı; iş stresini (Cortina vd., 2001), devamsızlık düzeyini (Sliter, Sliter & Jex, 2012), tükenmişliği (Polatçı & Özçalık, 2013) ve işten ayrılma niyetini etkilediği (Kanten, 2014), iş verimini düşürdüğü (Post, Post, Post & Senning, 2016) tespit edilmiştir. Çalışmalardan iş hayatında kabalığın örgütsel açıdan arzu edilmeyecek sonuçlara yol açabildiği ve önlenmesi gereken bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bulaşıcı bir hastalık gibi örgüt atmosferini kuşatmadan, nedenlerinin, etkilerinin anlaşılması ve çözümlenmesi gerekli söylenebilir.

2.2. Öznel İyi Oluş Hali

İyi oluşla ilgili yapılan araştırmalarda iyi oluş genel kavramının yanında öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, iyilik hali (wellness), yaşam kalitesi, yaşam doyum ve olumlu duygulanım gibi çeşitli kavramların yer aldığı görülmektedir. Bu kavramların hepsi bireyin olumlu işlevselliğini ve mutluluğunu sağlayan koşullarla ilgilidir, dolayısıyla anlamları tamamen birbirleriyle aynı olmamasına rağmen, büyük oranda ilişkilidirler (Tuzgöl Dost, 2005: 104-105).

İyi oluş, en genel anlamda psikolojik sağlıkla ilişkilidir. Ancak bu genel tanımına rağmen iyi

oluşun tam olarak ne olduğu tartışmalı bir konudur (Polatçı, 2011: 102). Ryan ve Deci (2001), iyi oluşu anlamaya yönelik yaklaşımları, psikolojik işlevsellik (eudamonik) ve hazcılık (hedonik) şeklinde iki farklı ve temel bakış açısına ayırarak, iyi oluşla ilgili bu kavram karmaşasını netleştirmeye çalışmıştır (Ryan & Deci, 2001'den aktaran Yavuz, 2006: 13). Hazcı bakış açısı iyi oluşu doyum ve mutluluk olarak tanımlamaktadır. Hazcı bakış açısının kavramsallaştırılmasında temel ölçüt, bireyin kendi kendine belirlediği değer ve standartlara göre yaşamını değerlendirmesidir (Waterman, 1993'dan aktaran Sarıcaoğlu, 2011: 6-7). Psikolojik işlevsellik bakış açısı ise, iyi oluşu, kendini gerçekleştirme, anlamlılık, canlılık ve potansiyelini tam olarak kullanma ile açıklar. Bu bakış açısında, bireyin öznel değerlendirmeleri değil, teoriler tarafından belirlenen sağlıklı davranış kriterleri iyi oluşun temel göstergesi kabul edilmektedir (Fava & Riuni, 2003'den aktaran Yavuz, 2006: 13).

İlk olarak Bradburn'a (1969), daha sonra Diener ve Emmons'a (1985) ve onları takip eden diğer çalışmalara göre, olumlu ve olumsuz duygular birbirinden bağımsızdır, bireyde var olan olumlu ve olumsuz duyguların seviyesi, onun psikolojik iyi oluş halini göstermektedir. Bu çalışmalar, olumlu ve olumsuz duygulara fazla odaklanılması nedeniyle psikolojik iyi oluştan ziyade, öznel iyi oluş kavramını düşündürmektedir (Myers & Diener, 1995: 11). Bu nedenle, psikolojik iyi oluş, yukarıda bahsedilen iki temel bakış açısından psikolojik işlevsellik bakış açısına, öznel iyi oluş ise hazcı bakış açısına dayandırılmıştır (Yavuz, 2006: 14).

Psikolojik iyi oluş kavramı, bireyin yaşam amaçlarından, potansiyelinin farkında olup olmadığına; diğer bireylerle olan ilişkilerinin kalitesinden, yaşamı ile ilgili ne hissettiğine kadar uzanan geniş bir yelpazeyi ifade etmektedir (Ryff & Keyes, 1995'den aktaran Polatçı, 2011: 103).

Olumlu psikolojik işlevsellik şeklinde ifade edilen psikolojik iyi oluş, altı evrensel ihtiyacın birleşimi olarak kabul edilmektedir. Bu ihtiyaçlar psikolojik iyi oluşun temel boyutları olarak da kabul edilmekte olup kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet, özerklik/otonomi, yaşam amacı ve kişisel gelişim şeklinde sıralanmaktadır. Tüm bu boyutların bir arada değerlendirilmesi, bireyin psikolojik iyi oluş seviyesi ile ilgili bir değerlendirme yapılmasına imkan sağlamaktadır (Akdoğan & Polatçı, 2013: 278).

1940'lardan önce sağlık, hastalık belirtisinin olmaması şeklinde tanımlanırken 1947'de Dünya Sağlık Örgütü daha kapsamlı yeni bir tanım geliştirerek, sağlığı "yalnız hastalık ve sakatlığın

olmaması durumu olarak değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönlerde tam bir iyilik hali" olarak tanımlanmıştır (Doğan, 2006: 120). Sağlığın tanımında da yer alan iyilik hali kavramı, iyi oluşu ifade etmede kullanılan kavramlardan biridir. Bu kavram insanların her anlamda sağlıklı olması ile ilgili olarak son yıllarda üzerinde ısrarla durulan bir kavramdır (Tuzgöl Dost, 2005: 105). Myers, Sweeney ve Witmer (2000), iyilik halini, en üst düzeyde sağlıklı olmaya yönelmiş, beden, akıl ve ruhun bütünleştiği, bireysel olarak amaçlara sahip olma ve daha anlamlı bir yaşam geçirme hedefi olan, sosyal, kişisel ve çevresel olarak her alanda işlevsel bir yaşam sürdürmek, şeklinde ifade etmektedir (Myers, Sweeney & Witmer, 2000'den aktaran Korkut-Owen, 2012: 25).

Bir diğer kavram olan, "yaşam kalitesi", başka bir deyişle "kişisel iyi oluş", bireylerin yaşamları konusunda ne hissettiğine karşılık gelmektedir (Meral, 2014: 120). "Yaşam kalitesi" geçmişten günümüze tıbbi düşünceleri ve eylemleri etkileyen bir olgu olmuş ve mutluluk, anlamlı yaşam, kendini iyi hissetme, rahat bir yaşam sürme, yaşama gayesi, yaşama şansı ve hayatın değeri gibi birçok farklı kavram çerçevesinde ele alınarak tartışılmıştır (Edisan & Kadioğlu, 2013: 1). Bireyin sadece belirli bir dönem için, olumlu duygularının varlığını veya olumsuz duyguların yokluğunu temel alarak yaptığı bir değerlendirmeden farklı olarak, kendi yaşamı hakkında bilişsel doyumunu da içeren kapsamlı bir değerlendirmeyi ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle uzun dönemli yaşam memnuniyetidir (Meral, 2014: 119-120). Bu yönüyle "yaşam kalitesi" / "kişisel iyi oluş" öznel iyi oluş kavramına göre biraz daha genel bir iyi oluş halini temsil etmektedir.

İnsanların yaşamlarını değerlendirmelerini, kendisine konu edinen bir psikoloji alanı olarak öznel iyi oluş, bireylerin yaşamının bilişsel ve duygusal bir değerlendirmesi şeklinde iki alanda toplanmaktadır (Yetim, 2001: 135). Buna göre, öznel iyi oluş, yüksek düzeyde bir yaşam doyumunu, olumsuz duyguların düşük düzeyde olmasını ve olumlu duyguların fazla olmasını kapsayan bir kavramdır (Diener, Lucas & Oishi, 2002: 63). Bu çalışmada kaba davranışların iş yaşamından duyulan memnuniyeti azaltacağı, olumsuz duyguları besleyeceği varsayılmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ

İş yaşamında, kabalığın üç kaynağı birden gerçekleşebilmekte ve buna bağlı üç türü de ortaya çıkabilmektedir. Bireylerarası ilişkiler, özellikle ast-üst ilişkileri çalışanların kendilerini nasıl

hissettiklerine doğrudan yansiyabilmektedir. Bu ilişkilerde tanık olunan veya maruz kalınan kaba davranışlar, çalışanın öznel iyi oluşunu, bu durum da örgütsel ortama olumsuz bir hava getirebilmektedir. Bu kapsamda, araştırmanın amacı işyeri kabalığının çalışanların öznel iyi oluş haline etkisinin belirlenmesidir. Böyle bir çalışmanın, konuya dikkat çekilmesi, yöneticiler için çeşitli önerilerin geliştirilmesine olduğu kadar, alan yazına da kısmi katkısının olabileceği söylenebilir.

Kabalık, doğrudan ruhsal (mental) sağlık üzerinde etkili olabileceği gibi, bu etki iş doyumunu yoluyla dolaylı bir şekilde de olabilir. Bir başka deyişle, işten ve meslektaşlardan duyulan memnuniyetin azalması, genel psikolojik sıkıntı belirtilerini artırmaktadır (Lim vd., 2008: 98). Bu cümleyi, işyerindeki kabalığın bireyin işten aldığı doyumunu azalttığı ve böylece bireyin bundan psikolojik anlamda olumsuz etkilendiği şeklinde de ifade etmek mümkündür. İş veya meslek insanlar için önemli bir yaşam alanı olduğundan, işten veya meslekten doyum almak, birey için mutluluk verici olabilmektedir. Oysa kabalığın yerleşmiş olduğu örgütlerde, huzursuz çalışma ortamları ve mutsuz çalışanlar oluşabilmektedir. İş yerinde kabalıkla daha sık karşılaşan bireylerin, depresyon ve anksiyete gibi genel psikolojik sıkıntı hislerinin arttığı belirlenmiştir (Cortina vd., 2001: 72). Buna göre, işyeri kabalığından çalışanların psikolojik sağlığı olumsuz etkilenmekte, hatta bu psikolojik sıkıntılar dolayısıyla çalışanların fiziksel sağlığı da olumsuz etkilenebilmektedir. İyi oluş ise, en genel anlamda psikolojik sağlıkla ilişkilidir (Polatçı, 2011: 102). Ayrıca bazı çalışmalar (Lim vd., 2008; Torkelson, Holm & Bäckström, 2016), işyeri kabalığının, düşük düzeyde iyi oluş ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Doğrudan öznel iyi oluş kavramı olmasa da iyi oluşu ele alması nedeniyle bu çalışmalar, işyeri kabalığının öznel iyi oluş hali üzerinde etkili olabileceği varsayımında bulunabilmek açısından yardımcı olmuşlardır. Zira iyi oluşla ilgili olarak, iyi oluş genel kavramının yanında öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, iyilik hali (wellness), yaşam kalitesi, yaşam doyumunu ve olumlu duygulanım gibi farklı kavramlar da görülmektedir. Bu kavramların her biri insanın olumlu işlevselliğini ve mutluluğunu sağlayan koşullarla ilgilidir, dolayısıyla anlamları tamamen birbirleriyle aynı olmamasına rağmen, büyük oranda ilişkilidir (Tuzgöl Dost, 2005: 104-105). Bu konuya odaklanan çalışmalar (Cortina vd., 2001; Lim & Cortina, 2005; Lim vd., 2008) çalışanların kabalık deneyimleriyle bağlantılı olarak iyi oluş düzeylerindeki azalmayla birlikte, fiziksel ve psikolojik anlamda sağlığının ve kişisel yaşamlarının bu durumdan etkilendiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, insanların yaşamlarının uzun ve önemli bir kısmını geçirdikleri iş

yaşamında, maruz kalınan kabalıkların öznel iyi oluş düzeylerinde azalmaya neden olabileceği söylenebilmekte ve aşağıdaki hipotezler yazılabilmektedir.

Hipotez 1: Yöneticilerin kabalığı, çalışanların öznel iyi oluş halini negatif yönde etkilemektedir.

Hipotez 2: İş arkadaşlarının kabalığı, çalışanların öznel iyi oluş halini negatif yönde etkilemektedir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Tanımlayıcı (Ural & Kılıç, 2006: 19) türde tasarlanan araştırmada; veriler literatürden yararlanılarak geliştirilen bir anket ile toplanmıştır. Ankette demografik soruların yanı sıra, yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kaba davranışlarını belirlemeye dönük 8'er maddeli bir ölçek ile 29 maddeli öznel iyi oluş ölçeği yer almaktadır. İşyeri kabalığı ölçeğini 7 maddeli olarak Cortina ve ark. (2001) geliştirmiştir. Cortina ve ark. (2001) çalışmalarında ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,890; Kaya (2015) tarafından yapılan çalışmada ise 0,910 olarak bulunmuştur. Yapılan ön testte bir madde, ikiye bölünerek 8 maddeli hale getirilmiştir. Yazarlar, kabalığa maruz kalma süresi olarak son 5 yılı dikkate almışlar, bu çalışmada ise son 1 yıl dikkate alınmıştır. Ayrıca, yönetici ve iş arkadaşlarının kabalığı ayrı ayrı aynı ölçek ile tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin tepki kategorileri; 5'li derecelemeye (1=asla, 2=çok seyrek, 3=bazen, 4= sık sık, 5= her zaman) göre düzenlenmiştir.

Öznel iyi oluş ölçeği, Oxford Mutluluk Ölçeği'nden alınmıştır. Hills ve Argyle (2002) tarafından 29 maddeli olarak mutluluğu ölçmek üzere geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlaması Doğan ve Sapmaz (2012: 297) tarafından yapılmış ve güvenilirlik katsayısı 0,910 olarak rapor edilmiştir. Maddelerinin tepki kategorileri "kararsızlık" noktası olamayacak şekilde 6'lı Likert derecelemesine tabi tutulmuş olmakla birlikte, bu çalışmada bir orta nokta (kararsızım) eklenerek 7'li Likert derecelemesinden (1=kesinlikle katılmıyorum, ..., 7=kesinlikle katılıyorum) yararlanılmıştır.

Taslak anketin anlaşılabilirliği, 10 özel 10 da kamu sektörü çalışanı belirlenmiştir. Buna bağlı olarak kimi sorularda küçük değişiklikler yapılmıştır. Daha sonra, ölçeklerin güvenilirliği 50 özel ve 50 de kamu sektörü çalışanına uygulanmıştır. Böylece ankete, son hali verilmiştir.

Araştırmanın evrenini, kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmakla birlikte, örnekleme çerçevesini Mersin'de yaşayan aktif çalışanlar

meydana getirmektedir. 2017 yılı Ocak ayında Mersin'de çalışan kişi sayısı 417431'dir (SGK, 2017). Çalışma evreninin 10000'den büyük olması nedeniyle, örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, oran için kullanılan sınırsız evren örnekleme formülü kullanılmıştır (Ural & Kılıç, 2006: 47). Her iki çalışandan birinin son bir yıl içinde işyerinde kabalık davranışı ile karşılaşmış olabileceği, dolayısıyla varyansı maksimum kılan oran (p=0,50) dikkate alınarak, %5 anlam düzeyinde ve %5 örnekleme hatası ile örnek büyüklüğü 384 kişi olarak belirlenmiştir.

$$\left[n = \frac{P \cdot Q \cdot Z_{\alpha}^2}{H^2} \right] \quad n = \frac{(0,5 \times 0,5)(1,96)^2}{(0,05)^2} = \frac{0,25 \times 3,84}{0,0025} = 384$$

Anket, 8 Ocak-10 Mart 2017 tarihleri arasında, kolayda örnekleme tekniği ile yüz yüze ve e-posta yoluyla uygulanmıştır. Uygulama dönemi sonunda; 612 adet anket elde edilmiş, ancak bunlar içinden 93'ü geçersiz kabul edilerek 519 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anket verileri, bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Kalaycı'nın (2014) belirttiği şekilde kayıp veri analizi sırasında 7 gözlem, çoklu sapan analizi sırasında da 35 gözlem veri setinden çıkarılmıştır. Böylece geriye 477 anketin verisi kalmıştır. Yapılan çoklu normal dağılım testi, her üç ölçekten elde edilen verilerin çoklu normal dağılım özelliğinde olduğunu ortaya koymuştur. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra faktör ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

4.1. Geçerlik ve Güvenilirlik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin daha önce çeşitli araştırmalarda kullanılmış, geçerliği sağlanmış olmalarına dikkat edilmiştir. Ayrıca yüzeysel geçerlik açısından, anket ve ankette yer alan ölçekler, konu hakkında tecrübesi bulunan 5 öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliği için faktör analizinden yararlanılmıştır. Yönetici kabalığı ölçeği tek boyutta toplam varyansın %67,1'ini, iş arkadaşları kabalığı ölçeği de %67,7'sini açıklamıştır. Öznel iyi oluş hali ise beş faktörlü bir yapı sergileyerek, toplam varyansın %55,2'sini açıklamıştır. Böylece ölçeklerin yapı geçerliğine ilişkin kanıt elde edilmiştir.

Sekiz maddeli yönetici kabalığı ölçeği için iç tutarlılık katsayısı Alfa 0,925, yine sekiz maddeli iş arkadaşlarının kabalığı için de 0,927 bulunmuştur. Kabalık ölçeklerinin madde-toplam korelasyonları 0,643-0,810 aralığında olup; çoklu R2 değerler ise 0,477-0,733 aralığındadır. 29 maddeli öznel iyi oluş

ölçeğinde, madde-bütün korelasyonlarından dolayı 14. madde (0,165) ve 23. madde (0,189), çoklu açıklayıcılık (R2) değerinden dolayı da 1. madde (0,170) ölçekten çıkarılmıştır. Böylece arta kalan 26 maddeli ölçeğin alfa katsayısı 0,886 olarak tespit edilmiş olup; madde-toplam korelasyon aralığı 0,288-0,656'ya, çoklu R2 değerleri de 0,264-0,617 aralığına çıkmıştır. Madde toplam korelasyonlarında negatif işaret bulunmamaktadır. Dolayısıyla her üç ölçekte olduğu kadar güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Alpar, 2012: 458).

5. BULGULAR

Katılımcıların %39'u 20-29 yaş aralığında iken, %37'si 30-39 yaş aralığında, %24'ü ise 40 yaş ve üzerindedir. %56'sı erkek, %44'ü kadın olan katılımcıların, %44'ü kamu sektörü, %56'sı ise özel sektörde çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların yalnızca %20'sinin müdür, müdür yardımcısı şef gibi herhangi bir yöneticilik görevi bulunurken geriye kalan %80'i düz çalışan konumundadır.

Katılımcıların %67 gibi önemli sayılabilecek bir oranı, bütün çalışma hayatı boyunca en azından bir defa kabalığa maruz kaldığını bildirmişlerdir. Katılımcılar son altı ay içerisinde en çok yöneticileri (%41), daha sonra ise aynı konudaki iş arkadaşları (%40) tarafından kabalığa maruz kalmışlardır.

Ölçeklere uygulanan faktör analizinde faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi; döndürme yöntemi olarak ise, dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi kullanılmıştır. Faktör sayısının tespitinde

özdeğeri 1'den büyük olanlar dikkate alınmıştır. Eşkökenlilik değerlerinin 0,500 ve üstü olmasına ve bir maddenin bir faktöre boyutlanabilmesi için asgari yük değerinin 0,300 olmasına (Kalaycı, 2014:321-330) karar verilmiştir. Maddelerin binişik olması, başka bir ifadeyle birden fazla faktöre aynı anda boyutlanması durumunda, yük farkının 0,100'den fazla olması benimsenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2012: 233).

Yönetici kabalığı ölçeği için, KMO örneklem yeterliliği değeri %92,4'tür. Bartlett Küresellik testi sonucu da (χ^2 : 2663,244, s.d: 28, $p<0,001$) anlamlıdır. Buna göre, maddeler arasında anlamlı korelasyonlar olduğu anlaşılmaktadır. İki test sonucuna göre, veri seti faktör analizi için uygundur (Kalaycı, 2014: 322-327). Sonuç olarak, Tablo 1'de görüldüğü gibi 8 maddeli yönetici kabalığı ölçeği tek faktörde toplanmıştır ve toplam varyansın %67,056'sını açıklamaktadır. Ölçek maddelerin hepsi 0,700'ün üstünde yüke sahip olup; majör durumundadır. Bununla birlikte yöneticilerin çalışanları dışlaması (0,853), küçümsemesi (0,852), ithamlarda bulunması (0,836) ve onur kırıcı sözler söylemesi (0,835) dikkat çeker şekilde daha fazla yüke sahiptirler.

İş arkadaşlarının kabalığı ölçeği için, KMO örneklem yeterliliği %91,7 olarak bulunmuş olup; Bartlett Küresellik testi sonucu (χ^2 :2865,417, s.d: 28, $p<0,001$) da anlamlıdır. Dolayısıyla veri seti faktör analizi için uygundur. Tablo 2'de görüldüğü gibi, 8 maddeden oluşan iş arkadaşlarının kabalığı ölçeği, tek faktörde toplanmıştır ve toplam varyansın %67,770'ini açıklamaktadır. Maddelerin hepsinin yükü oldukça yüksektir ve belirleyici

Tablo 1: Yöneticinin kabalığı ölçeği faktör analizi sonuçları

	Eş kökenlilik	Yükü	Öz değer	Açıklanan varyans	Ortalama	Alfa
YÖNETİCİLERİN KABALIĞI			5,364	67,056	1,55	,925
İşyerinde sizi dışladı veya göz ardı etti	,727	,853			1,47	,912*
Sizi küçümsedi	,725	,852			1,94	,917
Herkesin içinde veya bireysel olarak size meslek ahlakına uygun olmayan ithamlarda bulundu	,700	,836			1,83	,918
Sizin hakkınızda alçaltıcı veya onur kırıcı sözler söyledi	,697	,835			1,34	,916
Sorumlu olduğunuz bir konudaki yargılarınızdan şüphe duydu	,660	,813			1,32	,915
Görüşlerinize veya fikirlerinize önem vermedi ya da ilgi göstermedi	,635	,797			1,42	,913
Sizi eleştirdi	,632	,795			1,63	,915
Sizi, istemediğiniz halde, kişisel sorunların tartışılmasına çekmek için uğraştı	,588	,767			1,44	,920

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax;
KMO Örneklem Yeterliliği: %92,4; Bartlett's Küresellik Testi χ^2 : 2663,24, s.d:28, $p<0,001$; Açıklanan toplam varyans: %67,1; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: ,925;
Genel ortalama: 1,55 Tepki kategorileri: 1: Asla, ..., 5: Her zaman
*Madde silindiğindeki Alfa katsayısıdır.

Tablo 2: İş arkadaşlarının kabalığı ölçeği faktör analizi sonuçları

	Eş kökenlilik	Yükü	Öz değer	Açıklanan varyans	Ortalama	Alfa
İŞ ARKADAŞLARININ KABALIĞI			5,422	67,770	1,48	,927
İşyerinde sizi dışladı veya göz ardı etti	,752	,867			1,39	,913*
Sizi küçümsedi	,741	,861			1,81	,928
Sorumlu olduğunuz bir konudaki yargılarınızdan şüphe duydu	,738	,859			1,69	,918
Sizin hakkınızda alçaltıcı veya onur kırıcı sözler söyledi	,719	,848			1,31	,916
Herkesin içinde veya bireysel olarak size meslek ahlakına uygun olmayan ithamlarda bulundu	,680	,825			1,28	,918
Sizi, istemediğiniz halde, kişisel sorunların tartışılmasına çekmek için uğraştı	,646	,804			1,38	,913
Görüşlerinize veya fikirlerinize önem vermedi ya da ilgi göstermedi	,640	,800			1,48	,912
Sizi eleştirdi	,507	,712			1,51	,919

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax
 KMO Örneklem Yeterliliği: %91,7; Bartlett's Küresellik Testi χ^2 : 2865,417, s.d:28, $p<0,001$; Açıklanan toplam varyans: %67,8; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: ,927;
 Genel ortalama: 1,48; Tepki kategorileri: 1: Asla, ..., 5: Her zaman
 *Madde silindiğindeki Alfa katsayısıdır.

oldukları (yük>0,700) söylenebilir. Buna karşın iş arkadaşlarının çalışanı dışladıkları (0,867), küçümsedikleri (0,861), şüphe duydukları (0,859) ve onur kırıcı sözler söylediklerine (0,848) ilişkin maddeler daha ön plandadır.

Güvenirlilik analizi sonrası 26 maddeye düşen öznel iyi oluş hali ölçeğine uygulanan faktör analizinde (Tablo 3); KMO örneklem yeterliliği %88,9'dur. Bartlett Küresellik testi (χ^2 : 4700,178, s.d:325, $p<0,001$) de anlamlıdır. Böylece bu ölçeğin verileri de faktör analizi için uygundur. Ölçek maddelerinde, 0,500 eşkökenlilik (0,405-0,667 aralığında) kabul düzeyinin altında maddeler olmakla birlikte, eşkökenlilik değeri için 0,400 ve üzeri de kabul edilebilmektedir (Güriş & Astar, 2015: 422). 26 maddeli Oxford Mutluluk Ölçeği, beş faktörlü bir yapı ortaya koyarak, toplam varyansın %55,198'ini açıklamaktadır.

Tablo 3'te görüldüğü gibi, birinci faktör 9 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %19'unu açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerde, sevinç, neşe, enerji ve dinç olma, coşku gibi duyguların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Faktörü oluşturan maddeler ve yazın (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999: 277) dikkate alınarak faktör "coşkulu olma" şeklinde isimlendirilmiştir. Bu faktöre göre, genellikle neşeli ve sevinçli olmanın önemli bir husus olduğu ortaya çıkmıştır.

İkinci faktör 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %12'sini açıklamaktadır. Bu

faktörde, hayata dair pozitif bir bakış açısı ve mutluluk duygusu barındıran maddeler bir araya gelmiştir. Faktörü oluşturan maddeler ve yazın (Diener vd., 1999: 277) dikkate alınarak faktör "mutlu olma" şeklinde isimlendirilmiştir. Bu faktöre göre, hayatın oldukça ödüllendirici olduğu düşüncesi önemlidir.

Üçüncü faktör 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %10'unu açıklamaktadır. Bu faktörde, mutsuzluk, karamsarlık ve depresif duygular barındıran maddeler bir araya gelmiştir. Böyle bir faktöre Robbins ve Judge'ın (2012: 103) rastlanılmış ve "olumsuz duygulanım" şeklinde adlandırılmış olmakla birlikte, faktörün yaşamdan

Dördüncü faktör 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %8'ini açıklamaktadır. Bu faktörde; karamsarlık ve kaygı içeren negatif ve karamsar duyguların olduğu maddeler bir araya gelmiştir. Diener ve ark. (1999: 277) böyle bir faktörü "kaygılı olma" diye isimlendirmiş olmakla birlikte, faktör tam da iyimserliğe karşı geldiğinden, "iyimserlik" diye adlandırılmıştır. Bu faktöre göre, gelecek hakkında iyimser olmama hususu önemlidir. Son olarak, beşinci faktör ise, 3 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %7'sini açıklamaktadır. Bu faktörde, başkalarına karşı ilgili ve sıcakkanlı olmayı, yapılan işlere ve dış dünyaya ilgi duymayı barındıran maddeler toplanmıştır. Faktörü oluşturan maddeler ve yazın (Diener vd., 1999: 277) dikkate alınarak faktör "ilgili olma" şeklinde isimlendirilmiştir. Bu faktöre ise, diğer insanlara karşı oldukça ilgili olmanın önemli bir husus olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3: Oxford Mutluluk Ölçeği faktör analizi sonuçları

	Eş kökenlilik	Yükü	Öz değer	Açıklanan varyans	Ortalama	Alfa
1.COŞKULU OLMA (9 MADDE)			4,894	18,821	5,07	,879
Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	,667	,756			5,24	,854*
Genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır.	,612	,754			5,16	,861
Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	,618	,741			5,18	,858
Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum	,577	,665			5,55	,875
Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	,637	,662			4,78	,862
Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	,639	,662			4,85	,864
Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	,570	,660			5,37	,864
Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	,465	,556			4,50	,873
Çok gülen birisiyim.	,540	,531			5,01	,876
2. MUTLU OLMA (6 MADDE)			3,175	12,212	4,58	,805
Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	,603	,711			4,29	,770
Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	,588	,664			4,49	,765
Sabahları dinlenmiş olarak uyanırım.	,563	,637			4,03	,799
Çok mutluyum.	,640	,618			4,67	,759
Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum	,520	,562			4,56	,775
Hayat güzeldir.	,430	,492			5,47	,780
3.YAŞAM KEYFİ (4 MADDE)			2,503	9,629	5,11	,711
Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	,605	,724			5,10	,622
Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	,496	,672			4,95	,673
Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	,545	,654			4,86	,608
Yaşamımın belli bir amacı ve anlamı yok.	,452	,631			5,54	,686
4.İYİMSERLİK (4 MADDE)			1,939	7,457	4,43	,618
Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	,490	,650			4,41	,533
Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	,520	,609			4,40	,514
Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.	,456	,499			4,78	,547
Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	,405	,468			4,14	,592
5.İLGİLİ OLMA (3 MADDE)			1,841	7,080	5,15	,650
Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.	,633	,770			5,31	,522
Neredeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.	,598	,678			4,70	,506
Yaptığım şeylere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	,481	,543			5,43	,619

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax
 KMO Örneklem Yeterliliği: %88,9; Bartlett's Küresellik Testi χ^2 : 4700,178, s.d:325, p<0,001;
 Açıklanan toplam varyans: %55,2; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: ,886;
 Genel ortalama: 4,88; Tepki kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum, ..., 7: Kesinlikle katılıyorum
 *İlgili maddenin o faktörden silindiğindeki Alfa katsayısıdır.

Öznel iyi oluşun boyutları konusunda farklı yaklaşımlar söz konusudur. Kimi araştırmacılar çok boyutlu bir yapıya (Diener vd., 1999; Robbins & Judge, 2012) işaret ederken, kimi araştırmacılar (Hills & Argyle, 2002; Doğan & Sapmaz, 2012) ölçeğin tek boyutlu olarak kullanılabileceğini önermişlerdir. Bu nedenle, işyerinde yaşanan yönetici ve iş arkadaşı kaynaklı kabalgım, öznel iyi oluşun hem beş boyutuna hem de yapıyı bir bütün olarak görüp öznel iyi oluşa etkisi, regresyon analizi ile ortaya konmuştur. Tablo 4, yönetici ve iş arkadaşlarından kaynaklı kabalgım öznel iyi oluşa ve boyutlarına etkisine dönük yapılan regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Kurulan tüm modellere ait F değerleri anlamlıdır. Dolayısıyla modeller geçerli olup; yönetici ve iş arkadaşlarından kaynaklı kabalgım kullanılarak, çalışanın öznel iyi oluş hali ve boyutlarına ilişkin tahmin yapılabilir. Bununla birlikte açıklama oranlarının düşük olduğu, öznel iyi oluşa etki eden

başkaca değişkenlerin de varlığı unutulmamalıdır. Öznel iyi oluşun boyutları dikkate alınarak yapılan analizde; yönetici ve iş arkadaşları kabalgım, çalışanın en fazla "çoşkulu olması" nı açıklamaktadır. Açıklayıcılık oranı %6,4 olup; yönetici kabalgımındaki bir birimlik artış, çalışanın çoşkusunu 0,179 birim azaltırken, iş arkadaşlarından kaynaklı kabalgım 0,131 birim azaltmaktadır.

Tablo 4'de yer alan bulgulara göre, yönetici ve iş arkadaşları kaynaklı kabalgım görece daha az etkili olduğu diğer boyut, "iyimserlik" boyutu olup; bunu %4,5 oranında açıklayabilmektedir. Bu boyutu açıklamada yönetici kabalgımın anlamlı, iş arkadaşlarından kaynaklı kabalgım anlamsız ($\alpha=0.10$ 'da anlamlı) olduğu anlaşılmaktadır. Yönetici kabalgımındaki bir birimlik artış, çalışanların iyimserliğini 0,176 birim azaltmaktadır.

Yönetici ve iş arkadaşları kaynaklı kabalgım düşük

Tablo 4: Yönetici ve iş arkadaşları kabalgımın öznel iyi oluşa ve boyutlarına etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
	β	SH _p	β_0		
(Sabit)	5,790	,132		43,825	,000
Yönetici kabalgım	-,259	,070	-,179	-3,721	,000
İş arkadaşlarının kabalgım	-,214	,078	-,131	-2,731	,007
<i>1.Bağımlı Değişken: Coşkulu Olma; Düzeltilmiş R²: %6,4; F_(2,474):17,213, p<0,0001</i>					
<i>En düşük tolerans: 0,849; En büyük VBF:1,178; En büyük KI:5,941</i>					
(Sabit)	5,196	,148		35,028	,000
Yönetici kabalgım	-,183	,078	-,114	-2,340	,020
İş arkadaşlarının kabalgım	-,222	,088	-,124	-2,528	,012
<i>2.Bağımlı Değişken: Mutlu olma; Düzeltilmiş R²: %3,5; F_(2,474):9,703, p<0,0001</i>					
<i>En düşük tolerans: 0,849; En büyük VBF:1,178; En büyük KI:5,941</i>					
(Sabit)	5,795	,176		32,901	,000
Yönetici kabalgım	-,282	,093	-,149	-3,039	,003
İş arkadaşlarının kabalgım	-,165	,104	-,077	-1,581	,114
<i>3.Bağımlı değişken: Yaşam keyfi; Düzeltilmiş R²: %3,3; F_(2,474):9,117, p<0,0001</i>					
<i>En düşük tolerans: 0,849; En büyük VBF:1,178; En büyük KI:5,941</i>					
(Sabit)	5,187	,169		30,751	,000
Yönetici kabalgım	-,323	,089	-,176	-3,626	,000
İş arkadaşlarının kabalgım	-,171	,100	-,083	-1,713	,087
<i>4.Bağımlı Değişken: İyimserlik; Düzeltilmiş R²: %4,5; F_(2,474):12,325, p<0,0001</i>					
<i>En düşük tolerans: 0,849; En büyük VBF:1,178; En büyük KI:5,941</i>					
(Sabit)	5,735	,149		38,566	,000
Yönetici kabalgım	-,190	,078	-,119	-2,427	,016
İş arkadaşlarının kabalgım	-,199	,088	-,110	-2,254	,025
<i>5.Bağımlı değişken: İlgili olma; Düzeltilmiş R²: %3,2; F_(2,474):8,972, p<0,0001</i>					
<i>En düşük tolerans: 0,849; En büyük VBF:1,178; En büyük KI:5,941</i>					
(Sabit)	5,541	,104		53,398	,000
Yöneticilerin kabalgım	-,248	,055	-,215	-4,523	,000
İş arkadaşlarının kabalgım	-,194	,061	-,150	-3,158	,002
<i>Bağımlı değişken: Öznel iyi oluş; Düzeltilmiş R²: %9,0; F_(2,474):24,480, p<0,0001</i>					
<i>En düşük tolerans: 0,849; En büyük VBF:1,178; En büyük KI:5,941</i>					

oranlarda da olsa anlamlı şekilde yordadığı başka bir öznel iyi oluş boyutu, mutlu olma boyutudur. Bu model, çalışanların mutluluğunu %3,5 oranında açıklamaktadır. İş arkadaşlarından kaynaklı kabalıktaki bir birimlik artış, çalışanların mutluluğunu 0,124 birim azaltırken, yönetici kabalığı 0,114 birim azaltmaktadır.

Yönetici ve iş arkadaşları kabalığı, çalışanların yaşam keyfini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu model de geçerlidir, ancak çalışanların yaşam keyfinin azalmasında sadece yönetici kabalığının rolü bulunmaktadır. Yönetici kabalığındaki bir birimlik artış, çalışanın yaşam keyfini 0,149 birim kaçırmaktadır. Bu model, çalışanın yaşam keyfini %3,3 oranında tahmin edebilmektedir.

Tablo 4'e göre, yönetici ve iş arkadaşlarından kaynaklı kabalık, çalışanların ilgili olmalarını olumsuz yönde, anlamlı şekilde yordamaktadır. Model geçerli olup; çalışanın ilgili olmasını %3,2 oranında açıklayabilmektedir. Yönetici kabalığındaki bir birimlik artış, çalışanların ilgili olmasını 0,119 birim azaltırken, iş arkadaşları kaynaklı kabalık 0,110 birim azaltmaktadır.

Yönetici ve iş arkadaşlarının kabalığı, çalışanın öznel iyi oluşunu olumsuz yönde etkilemektedir. Şöyle ki, yönetici kabalığındaki bir birimlik artış, çalışanın öznel iyi oluş halini 0,215 birim azaltırken, iş arkadaşlarından kaynaklanan kabalık 0,150 birim düşürmektedir. Dolayısıyla "Yöneticilerin kabalığı, çalışanların öznel iyi oluş halini negatif yönde etkiler." şeklindeki birinci hipotez ile "İş arkadaşlarının kabalığı, çalışanların öznel iyi oluş halini negatif yönde etkiler." biçimindeki ikinci hipotezin desteklendiği ortaya çıkmaktadır. Bu iki kabalık, çalışanın öznel iyi oluş halini, düşük bir oran da olsa, %9 oranında açıklayabilmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma, giderek unutulmuş ve üzerinde durulmayan, hatta yapıldığı zaman art niyet aranan veya zayıflık göstergesi olarak algılanan; ancak çalışan için moral, motivasyon ve insanı önemseniyor hissettiren, incelik, nezaket, vefa, üslup, selamlaşma gibi insan olmanın ve etkileşimin olmazsa olmaz öğelerinin hatırlatılması gerektiği inancıyla yapılmıştır. Nitekim yapılan bir araştırmada (Çakıcı & Çakıcı, 2006: 250) üstlerin astlarına kullandıkları nezaket sözcüklerinin onların motivasyonlarını ve örgüte bağlılıklarını artırdığı ve ast-üst ilişkilerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Katılımcıların %67'si çalışma hayatında kaba davranışlarla karşılaştığını ifade etmiş olup; bu oran, küçümsenmeyecek bir boyuttadır. Bu oran, iş yaşamında kabalığa maruz kalan bireylerin oldukça fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim bu çalışmada kullanılan ölçeği geliştiren Cortina ve ark. (2001: 64), bireylerin %71'inin işyerinde kabalığa maruz kaldığı belirtmişlerdir. Başta bireyci-toplulukçu yapı olmak üzere, kültürel bağlamda pek çok açıdan farklı olduğumuz ABD'de yapılan bu çalışmadaki (Cortina vd., 2001) kabalık oranı, elde ettiğimiz bulguya yakın görülmektedir. Dolayısıyla, bir davranışın kabalık olarak algılanıp algılanmadığı, kültürler arasında bazı farklılıklar gösterse de kabalığın her toplumda önemli boyutlarda var olduğunu söyleyebiliriz.

Öznel iyi oluşun teorik olarak, temelde, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu olmak üzere üç boyutlu bir yapıdan daha fazla boyutlu bir yapı olarak ortaya çıkması, başkaca araştırmalarda da ortaya çıkmış bir durumdur. Öznel iyi oluş halinin ölçülmesinde yararlanılan, Oxford Mutluluk Ölçeği'nin geliştirildiği çalışmada (Hills & Argyle, 2002: 1078) 8 faktörlü bir yapı elde edildiği görülmektedir. Doğan ve Sapmaz (2012: 301) ise, ölçeğin Türkçeye uyarlamasını yaptıkları çalışmada, gerçekleştirdikleri faktör analizinde, temel bileşenler analizi ile herhangi bir döndürme yapılmadan özdeğeri 1'in üzerinde olan 7 faktörlü bir yapı elde etmişlerdir. Ancak, ölçek maddelerinin birinci faktörde toplandığı ve birinci faktörün varyansa önemli bir katkı yaptığı; diğer altı bileşenin varyansa yaptığı katkının ise düşük olduğu ve adlandırılmaması gerekçeleri ile ölçeği tek faktörle sınırlandırarak analizi tekrarladıklarını belirtmişlerdir. Yine Doğan ve Sapmaz (2012: 298), ölçeği geliştiren araştırmacıların, yaptıkları faktör analizi sonucunda, elde ettikleri 8 faktörün, yorumlanması ve adlandırılmasındaki problemler nedeniyle, ölçeğin tek faktörlü olarak kullanılmasının uygun olacağı sonucuna vardıklarını ifade etmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen 5 faktör, sayıca daha az olması nedeniyle, faktörü oluşturan maddeler ve yazın (Diener vd., 1999: 277; Robbins & Judge, 2012: 103) dikkate alınarak faktörler isimlendirilmeye çalışılmıştır. Böylece öznel iyi oluşun coşkulu olma, mutlu olma, yaşam keyfi, iyimserlik ve ilgili olma boyutları ortaya çıkmıştır. Bu durum, literatüre yapılan bir katkı mahiyetindedir.

İş yeri kabalığının, bireylerin üretkenliğini, performansını, motivasyonunu, yaratıcılığını ve yardım davranışlarını azalttığı belirtilmektedir. Ayrıca, çalışanların içine kapanmaları, sinir, üzüntü, endişe, huzursuzluk gibi zarar verici duygular yaşamalarına yol açtığı da söylenmektedir. Böylece

çalışanların, ruhsal ve fiziksel sağlığı bozulabilmekte, daha fazla üretkenlik karşısı iş davranışları sergileyebilmektedir (Pearson & Porath, 2005: 7; Cortina vd., 2001: 64).

İş yerinde yöneticilerden ve iş arkadaşlarından kaynaklı kaba davranışa maruz kalan çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinin kötüye gidebileceği, kuvvetle muhtemeldir. Bu olasılığı test etmek için yapılan regresyon analizleri, yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kabalığının, çalışanların öznel iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyeceğine dair geliştirilen hipotezlerin desteklendiğini ortaya koymuştur. Yönetici kabalığı, çalışanların öznel iyi oluşlarını, iş arkadaşlarının kabalığından daha fazla etkilemektedir. Bulgular, yönetici kabalığındaki bir birimlik artışın, çalışanların öznel iyi oluşlarını 0,215 birim azalttığını ortaya koymaktadır. İş arkadaşlarının kabalığı ise 0,150 birim düşürmektedir. Açıklayıcılık katsayısının (%9) düşük olduğu kabul edilmelidir. Buradan hareketle, çalışanlar üzerinde yöneticilerinin kabalığının daha etkili olduğu söylenebilir ve bu durumun bir nedeni olarak statü gösterilebilir. Nitekim Cortina ve Magley'e (2009: 274) göre, yüksek statüye sahip olanlar tarafından maruz kalınan kaba davranışlar çalışanları daha fazla etkilemektedir. İş yaşamında çalışanların hemen her konuda yöneticilerden önemli ölçüde etkilendikleri, bunlar arasında kendilerini nasıl hissettikleri de olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel hedeflere ulaşmada çalışan mutluluğu önemli ise, işe yöneticilerin kendi kabalığını azaltılmasından başlamak gerekir. Bu kapsamda, yöneticilerin öfke kontrolü, empati, adabı muşeret ve karanlık liderlik gibi konularda eğitim almaları, kişiliklerindeki zayıf halkaları nasıl yönetebilecekleri hususunda yararlı olabilir. Örgütlerde nezaketin geliştirilmesi ile ilgili olarak uygulamacılara aşağıdaki önlemler önerilmektedir. Yöneticiler, kurum içerisinde uyulması gereken davranış kalıplarını açıkça belirlemeli ve bunları kurumun üyelerine güçlü mesajlarla iletmelidir. Yöneticiler çalışanlara karşı her zaman adil olmalıdır; çünkü çalışanların, örgüt içerisinde adil davranıldığına inanması durumunda, örgüte ve çalışanlara zarar verme eğilimleri daha düşük olmaktadır. Yöneticiler öncelikle kendileri kaba davranışlar sergilemekten kaçınmalı ve kurum içerisinde bir rol model olmalıdır. Kabalık, yöneticiler tarafından göz ardı edilmemeli, önemsenmeli, hatta en basit kaba davranışlar bile hızlı bir şekilde ele alınmalıdır. Çalışanların eğitilmesi de kabalıkla mücadele edebilmek adına etkili bir yoldur. Çalışanlara, iletişim kuralları, çatışma yönetimi, zor insanlara baş etme, stres yönetimi, dinleme gibi konularda eğitimler verilmelidir (Karabey, 2015: 15; Pearson & Porath, 2005: 9-15).

Bu önerilere ekleyebileceğimiz önlemler şunlardır: Çalışanların üzerindeki iş yükü, baskı ve stres gibi etkenlerin hafifletilmesi onların kendilerini daha iyi ve sakin hissetmelerini sağlayabilir. Böylece, çalışanlar iş arkadaşlarına karşı daha nazik davranabilir. Çalışanlar ve yöneticilerin bir arada bulunduğu, iş dışı sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Bu şekilde, bireyler arasında daha güçlü bağlar kurulabilir ve daha nazik daha saygılı ilişkiler gelişebilir. İnsana saygıyı ve sevgiyi temel alan nezaket kurallarını içselleştirmiş personeller ödüllendirilebilir. Kalite baştan sağlanır inancıyla, daha işe alım aşamasında adaylar özenle seçilebilir. Kişilikleri ve değerleri hakkında önceden istihbarat yapılabilir. İyi eğitimli ancak küstah ve saygısız bir kişinin iş huzurunu bozabileceği dikkate alınmalıdır. Bazen bir kişinin bile kurum kültürünü alt-üst edebileceği hatırdan çıkarılmamalıdır.

Araştırmacılara yönelik ise şu öneriler yapılabilir. Araştırmacılar gelecekteki çalışmalarında, kabalığı farklı yönetim kavramları ile ilişkilendirebilir. Bunlar: iş stresi, kişilik özellikleri, örgütsel adalet olabilir. Bunun dışında, güç aralığı ve öğrenilmiş çaresizlik ile kabalık ilişkisi araştırılabilir. Bu çalışmada işyeri kabalığı yalnızca yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kabalığı şeklinde ele alınmış olup, gelecekte yapılacak çalışmalarda, astların kabalığı da incelenebilir. Yöneticiler arası kaba davranış araştırılabilir. Yöneticinin astlara kaba davranışı ayrı bir araştırma konusu olabilir. Yerel özelliklerimize daha uygun olan kaba davranış ölçeği geliştirilmesi ve/veya başka ölçeklerin Türkçeye uyarlamasının yapılması gelecekteki araştırmalar için önemli görülmektedir. İşyeri kabalığına ilişkin çalışmaları desteklemek ve duruma farklı bir açıdan bakabilmek adına, işyerinde nezaket üzerine çalışmalar yapılabilir. Kabalık (nezaketsizlik) kavramına tersinden bakmak, bu alandaki bilgi birikimine katkıda bulunabilir. Nezaket, kullanılan dil, üslup ve sözcükler açısından irdelenebilir. Kültürümüze uygun nezaket kavramı ile ilgili ölçek geliştirme çalışması yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2012). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlilik-güvenilirlik –SPSS’de çözümlene adımları ile birlikte*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Akdoğan, A. & Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Andersson, L. M. & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Blau, G. & Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 595-614.
- Caza, B. B. & Cortina, L. M. (2007). From insult to injury: Explaining the impact of incivility. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 335-350
- Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64-80.
- Çakıcı A. & Çakıcı A. C. (2006, Nisan). *The place of politeness statements and request forms in superior-subordinate relationship*. 4th International Symposium, International Business Administration. Silesian University in Opava, Town of Karvina.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *The Handbook of Positive Psychology*, 5, 63-73.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Doğan, T., & Sapmaz, F. (2012). Oxford mutluluk ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, 297-304.
- Edisan, Z. & Kadioğlu, F. (2013). Yaşam kalitesi kavramının antik dönemdeki öncülleri. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 3(3), 1-4.
- Fouk, T. (2015, 22 Temmuz). *You should really be nicer to your colleagues rud behavior is contagious*. <http://time.com/3967550/workplace-rude-behavior/>
- Güngör Delen, M. (2010). *Çalışma hayatında işyeri kabalığı olgusu*. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, İstanbul.
- Gürüş, S. & Astar, M. (2015). *Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik*. İstanbul: Der Yayınları.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karabey C. N. (2015). *Örgütlerde üretkenlik yanlısı (prososyal) ve üretkenlik karşıtı (sapkın) davranışlar. Örgütsel Davranış içinde*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Korkut-Owen & Owen (2012). İyilik hali yıldızı modeli, uygulanması ve değerlendirilmesi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(9),24-33.
- Kowalski, R. M. (2003). The escalation of incivility in western culture. *The International Scope Review*, 5(9), 100-125.
- Lim, S., Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107.
- Lim, S. & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 483-496.
- Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119-131.
- Myers D. G. & Diener E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6 (1), 10-19.
- Pearson, C. M. & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 7-18.
- Pearson, C. M., Andersson L. M. & Wegner J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387-1419.

- Polatçı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Polatçı, S. & Özçalık, F. (2013). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişlik etkisi. *İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Porath, C. L. & Pearson, C. M. (2010). The cost of bad behavior. *Organizational Dynamics*, 39(1), 64-71.
- Porath, C. L. & Pearson, C. M. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-121
- Post P., Post A., Post L. & Senning D. P. (2016). *Nezakete Avantajı: İş hayatında başarı için kişisel beceriler*. (F. Yanık, Çev.). İstanbul: Optimist Kitap.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Sarıcaoğlu, H. (2011). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeylerinin kişilik özellikleri ve öz-anlayış açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E. & Erez, A. (2014). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 57-88.
- SGK, Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu, (2017, Ocak). *Aylık istatistik raporu*. Nisan 10, 2017 tarihinde <http://www.sgk.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Shim, J. (2010). The relationship between workplace incivility and the intention to share knowledge: The moderating effects of collaborative climate and personality traits (Doktora tezi). University of Minnesota.
- Sliter, M., Sliter, K. & Jex, S. (2012). The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 121-139.
- Smith, L. M., Andrusyszyn, M. A. & Laschinger, H. K. S. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 18, 1004-1015.
- Taştan, S. B. (2014). İşyeri nezaketsizliğini öngören örgütsel ve durumsal önceller ile çalışanların davranışsal sonuçları arasındaki ilişkinin ve sosyo-psikolojik kaynakların rolünün incelenmesi: Sağlık kurumlarında yapılan bir araştırma. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 60-75.
- Torkelson, E., Holm, K. & Bäckström, M. (2016). Workplace incivility in a Swedish context. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2), 3.
- Trudel, J. & Reio Jr., T. G. (2011). Managing workplace incivility: The role of conflict management styles-antecedent or antidote? *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 395-423.
- Tuzgöl Dost., M. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23), 103-111.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006) *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yavuz Ç. (2006). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinde öznel iyi olma hali, psikiyatrik belirtiler ve bazı kişilik özellikleri: Karşılaştırmalı bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Yetim, Ü. (2001), *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Zauderer, D. G. (2002). Workplace incivility and the management of human capital. *The Public Manager*, 31(1), 36-42.

Yazar Rehberi | Author Guidelines

Makalelerin hazırlanmasında yazarların aşağıdaki rehberine dikkat etmesi önerilir.

- **Dosya formatı:** Dergiye gönderilen makalelerin formatı MS Office Word (*.doc, *.docx) formatında olmalıdır.
- **Hazırlanma dili:** Makaleler Türkçe veya İngilizce dilinde hazırlanabilir.
- **Makalenin uzunluğu:** Makaleler, tercihen, 4000 ila 7500 sözcüğü içeren uzunlukta hazırlanmalıdır.
- **Yazım için genel kurallar:** İş ve İnsan Dergisi, genel kural olarak, Amerikan Psikoloji Derneğinin (American Psychological Association - APA) hazırladığı ve yaygın bir şekilde kullanılan bilimsel yazı hazırlama kurallarını benimsemektedir. Dergiye gönderilen tüm yazılar, kaynakça dahil çift satır aralığında yazılmış olmalı ve her bir kenar boşluğu 2.5 cm olmalıdır. Yazım fontu 12 punto ve Times New Roman tipinde olmalıdır. Paragraflar arasında boşluk olmamalı ve her bir paragraf 1.25 cm uzaklığındaki ilk satır girintisiyle başlamalıdır. Her cümle sonunda bir boşluk bırakılarak yeni cümleye başlanmalıdır.
- **Makalenin bölümleri:** Makalenin bölümleri, genel olarak; başlık sayfası, özet ve anahtar kelimeler, metin, kaynakça, tablolar, şekiller ve dipnotlardan oluşmalıdır.
- **Kaynakça:** Metin içi atıflar ve kaynakça gösterimi için APA Yayın Kılavuzunda belirtilen kurallar uygulanmalıdır. Metin içinde yapılan tüm atıflar kaynakçada gösterilmelidir.
- **Tablolar ve Şekiller:** Tablolar ve şekiller ayrı bir sayfada başlamalıdır. Tablo ve şekillere ait numaralar ve isimleri tablo ve şekillerin üstünde verilmelidir.
- **Dipnotlar:** Dipnotlar atıf yapmak için kullanılmamalıdır. Metin içinde açıklanması gereken hususlar kısa bir şekilde dipnotta gösterilmeli, bu dipnotlar metin sonunda listelenmiş halde sunulmalıdır.

Yazarlar, makale hazırlanması ve gönderimi için detaylı bilgiyi derginin web sayfasında (<http://dergipark.gov.tr/iid/>) bulabilirler.

Please prepare your manuscript before submission, using the following guidelines.

- **File format:** All files should be submitted to the journal as a Word document (*.doc, *.docx).
- **Article language:** Articles may be prepared in Turkish or English languages..
- **Article length:** Articles should be between 4000 and 7500 words in length.
- **General rules for articles:** The Journal of Human and Work generally adheres to American Psychological Association - APA style. All manuscripts submitted to the journal should be set its margin to 1 inch on all four sides and set the entire paper to double-space. Writing font should be 12 point Times New Roman type. There should be no space between paragraphs and each paragraph should begin with the first line indent at a distance of 1.25 cm. New sentence at the end of every sentence should begin with a space.
- **Parts of articles:** The parts of the manuscripts generally should include; title page, abstract and keywords, text, references, tables, figures and notes/endnotes.
- **References:** In-text citations and the reference list should be prepared according to APA style. The reference list should include only and all of the sources the author actually cited in the text.
- **Tables and Figures:** Type tables and figures on a separate page with the legend above. All tables should be supplied on separate sheets, not included within the text.
- **Footnotes:** Footnotes should not be used for citing references. Footnotes should be placed as a list at the end of the paper only. Keep footnotes brief, they should contain only short comments tangential to the main argument of the paper.

Please visit web page of the journal (<http://dergipark.gov.tr/iid/>) for further details on manuscript preparation and submission.



İş ve İnsan Dergisi
The Journal of Human and Work
e-ISSN 2148-967X

<http://dergipark.gov.tr/iid/>